평신도 리더십 개발에 관한 연구

A STUDY ON DEVELOPMENT OF LAY LEADERSHIP

By

PEIK, EUN RYEONG

A DEMONSTRATION PROJECT

Summitted to
New York Theological Seminary
in partial fulfilment of the requirements
for the degree of

DOCTORAL OF MINISTRY

New York, USA

2018

평신도 리더십 개발에 관한 연구

A STUDY ON DEVELOPMENT OF LAY LEADERSHIP

By

PEIK, EUN RYEONG

A DEMONSTRATION PROJECT

Summitted to
New York Theological Seminary
in partial fulfilment of the requirements
for the degree of

DOCTORAL OF MINISTRY

New York, USA

2018

CHALLENGESTATEMENT

급속한 세계 정세 변화에 능동적으로 대처 할 수 있는 리더와 리더십에 대한 관심이 늘어나고 있다. 이러한 변화는 크리스챤에게 있어서도 교회를 이끌어 가는 리더십 패러다임의 전환을 요구하고 있다. 특히 목회자와 더불어 평신도가 리더로 사역하는 방향으로 변화의 바람이 불고 있다. 이러한 상황에서 성서적 평신도 관을 정립하고 평신도 리더십을 개발하도록 훈련하여, 시대가 요구하는 리더를 세우는 것은 대단히 중요한 시대적 요청이라 하겠다.

ABSTRACT

A STUDY ON DEVELOPMENT OF LAY LEADERSHIP

By

PEIK, EUNRYEONG

This project trains Church members to develop Lay leadership through discipleship training and to train ministers as a caller.

Woorisomang Church was founded in 2001 in JangYu New Town. We strived for revival after pioneering. The evangelism. Alpha course revived with a focus on evangelism. However, I have come to realize that I am experiencing many difficulties and that qualitative growth is more important than numerical growth.

As time went on, many seminars and trainings for growth and development were made and the following conclusions were drawn. Just as Jesus trained the twelve disciples and accomplished the World evangelization, I realized the calling of the disciples could bear the mission and the role. So that the deep change and maturity of one soul was concentrated in the core ministry.

The best environment for training change and maturity is small groups. Through one-to-one discipleship, he receives as it is and receives the story, so healing and restoration restore a deep relationship. After that, they share the ministry philosophy, train them, realize their calling, and commission ministry to be established as lay ministers.

We need a change of consciousness to realize that we are a priest, not kingly layman, who are only helping. And they will be able to experience change through one-to-one discipleship and to do their ministry when they delegate ministry.

Focusing on this ministry to young mothers, they established biblical values, changed lives and devoted themselves and they become a faithful disciple who was able to handle the ministry properly. I was divided into mothers, young adults, and teachers group with the confidence of small group training. In the case of young people, they conducted discipleship training focusing on aptitude and career guidance and building Christian values. Leaders focused on building biblical values. Teachers are trained to have educational leadership through Shema education. They entrusted the leaders with the care of the new family and the operation of the cell and they managed it well.

It also led to dawn QT sharing and Wednesday worship when the pastor was absent, he commissioned Sunday sermon and the Saints received grace. So that every generation could find their own sense of calling and demonstrate leadership on the spot. They thus fulfilled the Lord's command to become a faithful disciple and to build a church, the body of Christ. The reason the church receives the grief of the world is because of the immaturity of faith and life. The high evangelization rates of Africa and South America and 80% of India's Nagaland are evangelized. Nevertheless, drug addiction accounts for 70%, Poverty, disease, violence, corruption, and disorder make us embarrassed. Landa Cob YM, who has discovered serious imbalances and problems, is also devoted to the ministry of disciples of nations and nations in eight areas of society : politics, economy, science, technology, religion, home, education, communication and art.

Christian leadership needs to be trained and developed through small groups to become mature Christians in many areas of life. Therefore, the researcher is willing to devote one person to the discipline of Christ with confidence in this ministry.

ACKNOWLEDGEMENTS

주의 일이 생애 가장 큰 기쁨과 보람된 일이었기에 19세에 자원함과 감사로 시작했던 사역이 30년을 넘게 되었다. 봉사와 섬김으로 시작된 일이 전도사가 되고 사역자의 아내가 되어 점점 지경이 넓어지고 부교역자와 담임 목회자의 아내로서 함께 사역 하게 되어 감사했다. 모든 사역의 자리마다 은혜가 있었고 배움이 있었다.

특별히 첫 소명 이후 또 다시 소명을 주시고 많은 연단과 고난을 감당하게 하시더니 이제 지나온 모든 목회 사역을 돌아보고 정리하며 새로운 사역의 후 반전을 준비하게 하신 하나님께 진심으로 감사 드린다. 이 과정을 배우고 공부하고 연구하면서 목회자의 아내에서 목회자로 세워 주신 주님께 모든 영광을 돌린다.

어리고 부족했지만 배우고 섬길 수 있는 교회가 있었고 사역 자로 존경과 사랑을 주었던 교우들과 지도해 주신 목사님들께 깊이 감사 드린다. 돌아보면 수많은 사람들의 도움과 배려와 사랑을 받았고 은혜를 입었다. 인생의 후반전은 사랑과 은혜의 빚을 갚으며 사명을 온전히 감당하는데 바치고 싶다.

특별히 평생을 기도와 물질로 후원해주신 모친 김 권사님과 마음과 섬김으로 지지해주신 시어머니 조 권사님과 오늘이 있기까지 함께 하며 물심양면으로 도움을 주었고 영적으로 목회사역으로 배움을 주었던 남편 박 목사님께 깊은 감사와 영광을 돌린다. 또한 과정을 마치기 까지 뉴욕과 서울을 오가며 지도해 주신 백교수님께 깊이 감사 드린다.

2017. 12

목차 (Table of Contents)

I. 서론 (INTRODUCTION)

1. 우리소망교회(The Presbyterian Church of woorisomang)

1) 지역적 배경

우리소망 교회는 경남 김해시에서 2000년에 조성한 율하 신도시에 위치해 있다. 역사적으로 가야문명의 수도인 금관가야김해는 철기문명[1]의 수도이기도 하며 특히 신도시인 장유 율하는 청동기시대의[2] 유적과 유물이 많이 출토된 역사적인 지역으로 많은 공원이 조성된 친환경 역사도시이다.

마산 창원 진해의 통합시인 창원시와 김해공항과 부산, 양산, 진영, 모두 15-30분이면 갈 수 있는 교통의 요지이며 다양한 편의 오락시설과 교육환경이 뛰어난 전형적인 베드타운이다. 김해시 전체 100만 인구 중 장유 율하 신도시의 최근 인구는 15만을 넘었고 율하지구 택지개발사업이 마무리되는 2019년에는 18만에 달할 것으로 본다. 불모산과 불암산에 둘러싸여 공기 좋고 환경이 좋은 자녀교육에 최적의 장소라 주변의 구 도시에서 유입되는 젊은

---

[1] 문화유산채널, "철갑옷의 비밀 4부, 역사클럽 철의 왕국, 가야!," http://www.k-heritage.tv/brd/board/229/L/CATEGORY/2342/menu/374?brdCodeField=CATEGORY&brdCodeValue=2342&bbIdx=10645&brdType=R (accessed 2017.7.23.).

[2] 김해뉴스, "대청문화회 수가리 패총- 율하유적공원," http://gimhaenews.co.kr (2017.7.23.).

20,30대 부부들로 인해 영유아와 학령기 인구가 높은 비율을 차지하는 친환경 도시이다. 그 중심에 우리소망 교회가 위치해 있다.

[그림 1] 우리소망 교회 위치

2) 교회의 역사적 배경

우리소망교회는 경남 마산시 합포구 중앙동에 위치한 예장 고신측 남마산 노회소속 마산성막교회에서 다섯 교회가 연합한 5년에 1개의 교회개척프로젝트에 의해 세워진 교회이다. 2001년 1월 18일 대동아파트 상가 3층 창립예배를 시작으로 3가정이 개척 멤버로 시작해 6개월에 30명의 성도가 되었는데 주로 원근각처에서 교우들의 지인들을 전도한 성도들이었다. 당시 IMF직후라 짓고 있던 아파트들이 부도나 중단이 되기도 하고 도시가 다 조성되지 않아 입주민이 많지 않은 상태라 입주된 아파트 주민들을 상대로 전도는 했지만 미미했었다. 시간이 지나고 경기가 회복되고 아파트들이 건축되고 금리가 하락하면서 1년 6개월 만에 다른 지역에 필지를 구입하여 45평 3층의 교회를 건축하면서 100여명이 넘는 성도로 성장해 7년을 그곳에서 제2의 시대를 맞았다.

개척 초기에는 주로 말씀사역을 통해 성도들에게 은혜를 끼치고 하나님을 알아가는데 초점이 맞춰졌다면 이때부터 교우들의 영성훈련을 통해 의식과 삶을 세우는 훈련을 하였다. 전도폭발, 알파코스, 내적치유, 금요 기도회, 어머니 학교, 중보기도 등을 통해 교회가 든든하게 성장하였다. 그리고 수용인원이 초과 되자 2010년 가을 200석 규모의 현재 예배당을 구입하여 개척시작부터 준비했던 10가지 비전선언문의 성취를 위해 사역하게 되었다.

성전이전 이후 현재는 교회성장보다 신실한 평신도 리더들을 훈련하여 사람을 세우고 훈련하는 일과 청소년, 청년을 차세대 글로벌 리더로 키우는 일에 중심을 두고 있으며, 그 일을 통해 전도와 선교에 힘쓰는 교회가 되고자 노력하고 있다.

3) 목회철학

우리소망교회는 평신도를 성숙한 리더로 훈련하여 그리스도의 제자[3]로 삼고 민족과 열방을 위한 중보기도자, 치유하고 회복시키는 그리스도의 강한 군사가 되어 세속문화에 맞서 성경적인 세계관을 전파하며 다음세대를 글로벌 리더로 세워 세계선교센터가 되고 교회와 목회자 갱신의 통로가 되는 것을 그 목표로 하고 있다. 이 같은 사명 선언문을 이루기 위해 다음과 같은 사역의 핵심 원리를 가지고 있다.

첫째, 신학적, 역사적, 시대적으로 성서적 평신도신학을 일깨워 제자훈련을 통해 평신도리더가 사역의 대상에서 사역의 주체로 헌신하도록 한다.

---

[3] Dallas Willard, *영성형성*, 홍병룡 역 (국제제자훈련원 2010).

둘째, 영적으로 깨어 자신과 가정과 교회와 나아가 나라와 민족을 품고 기도하는 열방을 위한 중보자의 사명을 감당하고자 한다.

셋째, 어려운 시대에 영, 혼, 육의 고통 속에 있는 자들을 진리와 사랑으로 회복시켜 그리스도의 강한 군사로 세우고자 한다.

넷째, 말씀의 전수를 위해 다음세대에 성경적 세계관을 심고 글로벌리더로 세우고자 한다.

다섯째, 사역의 원리들이 견고히 세워져 지역과 열방을 위한 선교센터가 되고 목회자들과 교회변화를 위한 통로가 되고자 한다.

이러한 다섯 가지 가치들은 사역의 분명한 방향을 제시하고 비전과 그에 따른 원리를 훈련하며 실행함으로써 실현될 수 있다. 이것은 세상의 빛과 소금이 되라 는 주님의 명령을 따라 세상을 이끌 크리스챤 리더를 세우는 일이 된다. 이 일을 감당하기 위해 제자훈련이라는 구체적인 소그룹 훈련을 통해 사역의 가치를 실현하고자 한다.

2. 연구의 목적과 목표

1) 목적

마틴 루터의 종교개혁 이후 성경이 평신도들에게 읽혀지고 성직자 특히 사제에게만 주어진 여러 가지 특권들이 비로소 성도들에게도 주어지게 되었다. 기독교 교리에서부터 작은 일까지 많은 부분이 성도들도 누리고 자녀됨의 권세를 사용할 시발점이 된 것이다.

성령이 이방인들에게도 임하고 예수를 구주로 고백하여 성령을 모신 모든 하나님의 자녀들은 이제 성령이 거하는 교회가 되어 거룩한 백성 택한 나라 왕 같은 제사장이 되는 엄청난 역사를 주께서 성취하셨다. 그러나 안타깝게도 여전히 많은 부분 성직자 중심의 사역이 교회 안에는 지속되고 있고 성도는 성직자의 보살핌과 가르침을 받는 대상으로만 인식되고 있다.

그러나 이제 복음이 모든 민족에게 증거 되어 가고 시대가 빠르게 바뀌면서 목회자가 갈 수 없는 선교지만 남게 되고 목회자 보다 평신도 전문인 선교사가 더 효과적인 복음전도자가 되면서 평신도사역자의 시대가 된 것이다. 이러한 시대의 흐름을 간파하고 평신도 리더들을 키워 그들로 하여금 선교사역을 감당하게 하고 성도들을 더욱 효과적으로 세우는 사역의 시대가 왔다고 해도 과언이 아니다.

이러한 상황에서 목회자는 평신도 리더를 효과적으로 세우기 위한 탁월한 전략인 제자 훈련을 통해 평신도 스스로 왕 같은 제사장으로서 사명을 깨닫고 자신의 재능과 적성이 맞는 분야에서 사역의 주체자로 헌신하도록 해야 한다. 평신도 리더를 선발하고 이들을 제자로 훈련[4]하기 위한 전략과 논문의 목적은 다음과 같다.

(1) 시대흐름에 민감하고 건강한 평신도 리더십 개발과 리더훈련의 모델을 제시한다.

(2) 평신도 리더십 개발과 리더훈련을 위한 소그룹과 코칭의 방법론을 활용하는데 목적이 있다.

---

[4] Dallas Willard, *The Kingdom Life* (The Navigators, 2010), 63,

(3) 리더십개발을 위한 소그룹 멘토링 프로그램의 교회적용이 목회자와 평신도 리더십 개발에 미치는 구체적인 효과를 밝히는데 목적이 있다.

2) 목표

(1) 의식변화

평신도 리더십의 성서적 본질과 사명을 깨달을 수 있도록 성도의 정체성과 소명에 관한 성서적 교회사적 흐름을 강의하고 동기부여하며 목회방향성을 공유하는 기초단계이다.

먼저 한국교회발전을 위한 설문조사를 통해 밝혀진 교회의 문제점과 작은 교회 성장 부진의 원인을 사용하여 의식변화에 기여한다. 여러 요인 중 가장 높은 비율이 평신도 의식부족, 교육 부족에 있다는 조사결과를 토대로 평신도를 위한 변화와 성장의 훈련이 필요함을 알 수 있다.

[그림 2] 작은 교회 성장 부진의 원인과 현재 교회의 문제점

이 사실에 공감하고 의식의 변화를 위해 3가지 차원에서 도전하고 훈련한다. 첫째는 상담 심리적 접근으로 해당 도서들을 선정하여 읽고 나누고 토론한다. 다음 단계로 각 종 기질과 적성검사들을 통해 먼저 자신을 이해하고 아는데 초점을 맞춘다. 그리고 영상물을 통해 의식된 것을 임상확인하고 공감하여 인식변화에 힘을 실어준다.

두 번째는 영상물이라는 간접체험이 아닌 실재 현장 체험으로 성도의 리더십을 개발하고 있고 활발한 훈련이 이루어지고 성공적인 현장에 찾아가는 것이다. 그 현장을 체험하고 세미나를 배우는 것은 대단히 큰 도전을 준다.

세 번째 차원으로는 영적인 도전과 훈련으로써 성서에 근거한 많은 인물과 사례를 통해 성도의 정체성을 확인하고 리더십이 개발되고 계승되는 과정을 도전한다. 도전 된 내용을 확고히 하고 결단할 수 있는 예배를 통해 영적인 능력과 힘을 공급 받는다. 특별집회를 마련하여 집중해서 은혜가 이어지게 하고 신년 특별 새벽기도나 집회를 통해 일정기간 지속적인 영성공급[5]의 장을 마련하여 결단들이 지속되고 습관이 될 수 있도록 동기부여와 환경을 조성한다. 그 외에도 매 해 여름방학 직전에 사역의 7가지 원리인 베이직 세미나를 지속하여 생활과 영성의 조화를 이루도록 훈련한다.

(2) 실천적 계획

의식의 변화를 통해 조성된 생각과 도전, 훈련과 습관들이 구체적으로 실행될 수 있는 실제 훈련의 장이 사역 소그룹인 제자훈련이다. 리더를 위한

---

[5] Dallas Willard, *The Spirit of the Disciplines* (은성 출판사, 1993), 115.

일대일 소그룹과 2차 모임인 그룹 소그룹, 청년 소그룹, 교사 소그룹인 쉐마 다사모를 통해 제자로서 훈련을 받는다. 1차 소그룹 교제의 내용은 지도를 받는 동반자의 자기이야기와 고백을 통해 충분한 관계형성과 회복이 목적이다.

[표 1] NPD제자훈련[6]

개요	1차16주 코스 1회, 2차 재교육, 3차 리더 소그룹
진행시간	2시간
진행방법	안부.인사, QT 나눔 및 점검, 교제강의, 동반자의 간증과 고백듣기, 기도

주	내 용
1	오리엔테이션 NPD교제에 대한 설명과 사용방법, 제자훈련의 지침소개
2	예수님 그분은 누구 십니까?
3	예수님께서는 나를 위해 어떤 일을 하셨습니까?
4	예수님께서는 지금 나를 위해 어떤 일을 하십니까?
5	예수님을 영접하십시오!
6	QT의 이론과 실재
7	구원의 확신
8	하나님의 성품
9	성경
10	기도
11	예배
12	교제
13	전도
14	성령충만
15	순종의 삶
16	사역하는 삶- NEW일대일 제자양육

사역 소그룹 외에 지역 섬김의 실천을 위한 팀 사역으로 여름 겨울방학을 제외한 매주 토요일 오후 2시간 정도 지역의 공원에서 각종 차와 전도용품, 어린이를 위한 풍선 아트와 페이스 페인팅, 진로상담을 위한 기질적성검사 등을 실시한다.

---

[6] 이수용, *한 영혼을 위한 NPD(New Paradigm Discipleship)* (기독 지혜사, 2016).

훈련된 리더는 셀을 인도하고 운영한다. 매주 셀 모임을 인도하고 셀 원들을 양육하며 새신자의 새 가족 양육 과정인 6번의 만남을 인도한다. 셀을 위해 여러 기도제목으로 중보기도를 한다. 새 가족을 만나고 초대하고 양육하도록 위임한다.

(3) 구조변화

지속되는 설교와 평신도 신학에 대한 성서적, 역사적, 시대적 이해를 통해 성도들의 의식이 도전을 받는다. 각종 세미나와 훈련, 교회 탐방을 통해 평신도 사역과 제자훈련을 통한 리더십에 대한 목회적 방향성을 이해하게 되고 헌신하고자 하는 의식이 고취된다. 이 모든 것이 원활히 진행되기 위한 구조화 작업으로 평신도가 이끄는 교회가 되기 위해 예배와 목장운영과 기도회 및 교육 파트가 리더에게 위임되고 그들을 중심으로 진행된다.

셀 리더는 주일과 주중에 있는 공 예배를 비롯한 새벽기도와 QT의 생활화가 필수가 되게 한다. 개인 예배와 공예배가 원활히 이루어져 셀 원들을 돌볼 수 있는 영성을 공급 받는다. 나아가 목회자 부재 시 또는 목적이 있는 때에 새벽 QT를 인도하고 수요예배나 주일설교를 위임한다.

리더십의 개발은 사역 소그룹을 통해 이루어지고 1차 자기고백과 공감을 통해 관계회복이 된 후 2차 훈련에서 교회의 목회철학과 방향을 깊이 이해할 수 있도록 훈련한다. 3차 양육자 훈련을 마치면 또 다른 이를 제자훈련 할 수 있게 하여 재생산과 리더십의 훈련이 이어지도록 한다.

리더들의 매해 지속되는 훈련은 베이직 세미나[7]이다. 그리스도인들의 삶의 필수적인 7가지 원리들을 배우고 가치관의 변화를 위해 해마다 반복 훈련된다. 이것을 통해 온전한 리더로서 삶을 세우도록 훈련한다. 영성훈련을 위해 금요 기도회와 각 종 기도제목을 위한 중보기도회를 통해 모든 훈련을 지속하고 리더로서 영성을 공급받고 훈련된다.

열방을 위한 기도와 북한사역을 위한 기도와 실재적인 준비도 한국 컴패션[8]에 훈련을 위탁하여 선교에 기도와 물질로 동참한다. 해 마다 후원하는 선교지인 베트남, 캄보디아 방문, 필리핀과 중국을 방문하여 사역에 동참한다.

교육 부분에 있어 전세대가 함께하는 예배를 통해 세대차이[9]를 막고 쉐마교육[10]으로 신앙을 전수한다. 학가다 교육[11]의 일환으로 유치부에서 장년까지 성경을 국어와 영어로 암송하고 암송대회[12]를 통해 전교인들의 말씀의 무장화, 큐티훈련[13]으로 묵상과 적용을 실천한다. 암송대회의 포상제를 도입하여 말씀 장학생을 선발하고 글로벌리더가 되도록 선교지 탐방과 문화, 어학 연수제를 실시한다.

---

[7] 빌 가써드, *베이직 세미나(워크북)* (IBLP-KOREA, 1996).

[8] Compassion KOREA, 사회복지법인. 1952년 한국 고아 돕기로 시작된 1:1국제 어린이 양육기구

[9] 현용수, *잃어버린 지상명령 쉐마* (쉐마, 2006), 117.

[10] Ibid.

[11] 박승호, *마아타 호세브(네 생각은 어때?)* (그리심, 2016), 119.

[12] Ibid.

[13] 김양재, *날마다 살아나는 큐티* (두란도, 2005).

II. 평신도에 대한 정의와 이해

(DEFINITION AND UNDERSTANDING OF LAITY)

1. 평신도의 정의

이름이나 명칭에는 특별한 의미가 있다. 분명한 정체성을 알 수 있고 하는 일이나 역할 등을 대변한다. 또한 명칭은 불려 짐으로서 그 존재론적 의미와 역할이 강화되기도 한다. 하나님의 집의 구성원들에게는 특별한 호칭이 있다. 가장 성경적인 호칭은 거룩한 무리, 거룩한 백성을 의미하는 성도(聖徒)이다. 이 온전한 이름 외에 우리에게 더 일반적인 명칭은 평신도이다. 신, 구약에 명확히 평신도라는 용어는 없다. 그렇다면 평신도라는 명칭은 어떻게 정의하며 어떻게 해서 시작된 호칭인지를 생각해 보아야 한다.

기독교윤리실천운동 <건강한교회운동본부>에서 2012년 1월 16일부터 28일까지 13일간 국내외 네티즌들을 상대로 “평신도와 성직자” 개념에 대한 설문조사를 통해 보면 응답자 13599명(남7521/여6078) 중에서 성직자는 “목회자들과 선교사”라고 한 사람이 8189명, “안수 받은 목사”라고 한 사람이 2865명, “복음전파와 구제사역의 전임 사역자들”이라고 한 사람이 1266명, “목회자들과 교회의 제직자들(장로, 집사, 권사)”이라고 한 사람이 712명, 포괄적으로

“모든 기독교교인들” 이라고 한 사람이 566명 이었다.[14]

평신도란 조사된 것처럼 여러 목회자의 정의들에 반대되는 개념의 사람들이다. 비슷한 조사는 조지아 하크니스(Georgia Harkness)가 미국 감리교단의 12,000명을 대상으로 실시한 조사결과를 통해서도 알 수 있다. 그가 제시한 사지선다 문항은 다음과 같다.[15] 평신도란

(1) 하나님의 백성의 일원으로서, 세상에서의 증거와 섬김이라는 총체적인 사역으로 부름 받은 자

(2) 참 교회인 성직자 층의 사역 대상에 해당하는 자

(3) 시간제로 기독교 사역을 하는 자

(4) 안수 받지 않은 그리스도인으로서 성직자의 교회 일을 돕는 자

59.9 퍼센트가 네 번째 문항에 표시했다고 밝힌다. “만인 제사장”을 비롯한 종교개혁의 풍부한 유산들에도 불구하고 우리의 인식은 그 참된 의미보다 성직자/평신도라는 이분법적 사고의 영향을 강하게 받고 있다. 개신교에서는 “평신도”를 안수 받지 않고 보수가 없는, 신학교 교육을 받지 않은 자로 규정한다.

즉 평신도란 기능면에서 말씀사역과 성례를 집행하지 않는 자요, 지위면에서는 목사라는 호칭이 붙지 않는 자, 처한 장소면에서는 주로 세상에서 일하는 자, 교육면에서는 신학교 교육을 받지 않은 자, 보수면에서는 전임이

---

[14] 기독교윤리실천운동 홈페이지, http://www.cemk.org (accessed 2017.8.5.).

[15] Paul Stevens, *21세기를 위한 평신도 신학,* 홍병룡 역 (IVP, 2010), 36.

아닌 보수를 받지 않는 자, 생활방식으로는 종교적인 생활이 아닌 세속적인 삶을 영위하는 자 등으로 규정되는데 주로 "_______ 하지 않는 자" 인 부정적인 말로 정의된다.[16] 안타깝게도 평신도라는 명칭의 정의나 기원을 생각해 보려면 단독적으로 설명되기보다 일반적이고 익숙한 성직자라는 명칭과 함께 대비시키며 살펴보아야 한다는 점이 특이하다고 할 수 있다.

2. 평신도와 성직자 명칭의 역사적 변천

1) 고대

평신도나 성직자 개념의 기원을 고대에서 찾는 다면 창세기 4,5장의 가인과 아벨에서 볼 수 있다. 그들은 하나님께 예물을 드리며 제사했던 평신도이자 제사 드리는 일을 한 성직자의 역할을 수행했다고 할 수 있다. 이후 당대 족장이던 노아와 아브라함이 제단을 쌓고 희생제물을 드렸다. 이때는 평신도이지만 가장이나 족장으로서 제사장 개념이 더 강했다. 이 후 출애굽기 19장에서 이스라엘 민족 내에서 성직자를 세우고 28장에는 오직 아론족속 레위 자손에서만 성직자를 세웠다. 이것은 대표적인 기능으로 능동적인 활동을 하는 제사장과 그 대리적 역할을 하는 한 언약백성의 이미지로 확대된다.

2) 초대교회

효과적인 사역을 위해 말씀과 기도에 전무하는 사도들과 그 외의 사역

---

[16] Ibid., 36.

을 감당하기 위한 7명의 집사를 세웠다. 예루살렘교회와 안디옥 교회를 인도하는 사도와 성도들이 존재하게 된다. 이후 이방인이었던 고넬료의 가정이 구원받고 유대인외에 모든 이방인들에게 성령이 임하시고 복음이 전파되는 일들이 일어난다. 교회시대가 시작된 이후 새로운 성직자 개념이 확립되었다. 히브리서의 옛 언약이 대제사장이신 예수 그리스도의 희생으로 새 언약으로 대체 되었고 이제는 모든 성도가 비로소 직접 하나님께 담대히 나갈 수 있는 "거룩한 제사장, 왕 같은 제사장" 이 되었다.

3) 중세와 이원론

초대 교회사에서 발생한 여러 이단들 가현설, 영지주의 유대주의화 경향과 같은 이단의 위협에 직면한 안디옥의 이그나티우스는 주후50년 연합의 구심점으로 한 명의 주교임명의 필요성을 역설했다. 주후197-200에 터툴리안의 저술을 보면 교회의 구조상 평신도(보통사람들)가 주교, 장로, 집사 등 제사장직 혹은 교회 내 성직 계층과 구별되어 있다는 것을 별견 한다.[17] 이때의 평신도 개념은 특권을 지닌 상속된 백성이었고, 그들로부터 성직계급이 나오는 것으로 되어있다.

중세의 평신도개념의 변화는 몇 단계를 더 거치면서 점점 교리화 된다. 이 같은 일들은 영지주의의 가장 큰 폐해인 이원론의 영향에서 기인한다. 헬라철학에 바탕을 둔 영지주의 사상은 정신적인 것은 거룩하고 육체적인 것은 속되다는 것이다. 그리하여 수준 높은 삶은 육체적인 것은 피하고 정신적인

[17] Alexandre Faivre, *The Emergence of the Laity* (Paulist Pr, 1991), 46.

것을 갈망하는데 있다. 이 사상은 당시 매우 성행했던 사상으로 심지어 기독교인 사이에도 심취된 사상이었다. 영지주의의 영향을 받은 기독교 이단들 중에 그리스도가 육체로 오신 것을 부인한 것이다.

여기에 대해 사도 요한은 그의 서신서에서 예수 그리스도가 육체로 오심을 부인하는 자마다 적그리스도라고 규탄했다. 이 같은 영지주의가 중세로 오면서 형태가 변질되어 발전하였다. 교회에서 하는 모든 일은 거룩한 것이고 세상에서 하는 모든 일은 속된 것이라는 관념으로 발전하게 된 것이다. 미사가 거룩하고 신부가 거룩하고 그가 하는 모든 일이 거룩하다. 세상에서 직업은 속된 것 이고 신부와 하나님의 일을 하는 사역자에 비해 평신도는 덜 거룩하고 속되다고 생각하게 되었다.

그래서 하나님께 속한 평범한 자들-평신도들은 자신의 일에 대한 하나님의 뜻에 대해 관심을 가질 수 없었다. 평신도들은 주일은 거룩한 곳에서 평일에는 속된 곳에서 생활하다 보니 교회와 세상을 분리해서 볼 수밖에 없는 시각을 가질 수밖에 없게 된 것이다.

(1) 3세기 사도법령

3세기 동방의 시리아에서 발간된 책 「사도법령」(Didascalis Apostolorum)은 주교의 직분에 대해 “주교는 제사장이요 선지자며, 군주요 지도자요 왕이고 하나님과 신자 사이에 중보자며, 말씀을 받는 자요, 따라서 설교자요 전파자며, 하나님의 음성과 성경을 아는 자요 그 분의 뜻을 증거 하는 자이며, 만인의 죄를 짊어지는 자로서 만인에게 대답을 제공할 자이다”라고

주장했다.[18] 한편 서방에서는 카르타고의 주교 키프리안(주후249년)이 성직자의 일원은 평신도가 아니라고 분명히 밝혔다. 주교는 오직 하나님에게만 책임이 있다고 확신했고 카르타고시의 통치자의 시정 질서를 본받아 교회의 질서를 세웠다.

(a) 그는 주교와 평신도의 지위를 분명히 구별했다.

(b) 구약의 제사장직을 모델삼아 사제직을 신성화한다.

(c) 주교단의 비밀회의를 통해 주교의 통치 권력을 공고히 한다.[19]

불과 두 세기도 안 되어 공동체적 제사장직에서 별개의 성직자 계급으로, 그리스도안에서 백성이 누리는 제사장적, 왕적통치 모두를 대신하는 분리된 계층으로 바뀌게 되었다.[20] 이렇게 된 강력한 요인의 하나는 주의 만찬을 둘러싼 대중적 신앙으로 주의 만찬을 예수의 희생제사가 반복되는 것으로 보는 경향이 점차 강해졌고 그 제사를 집례하기 위해 특별한 자격을 갖추어야 했다. 신약성경은 그 부분에 대해 언급하고 있지 않고 집례자의 종교적 성격보다 공동체 내의 상호 관계를 분별하는 것을 중시한다(고전11:29).

[18] R. H. Connolly, ed. and trans., *Didascalia Apostolorum* (Oxford: Clarendon Press,1929), 80.

[19] William Rademacher, *Lay Ministry* (Wipf & Stock Pub, 2002), 59.

[20] R. A Norris는 4 세기동안 증거를 조사한 다음 제사장직의 발전은 복잡한 문제라고 결론 내리고 그것은 여러 역할 - 한마디로 백성의 목자, 통치자를 의미하는데 - 이 결합된 결과로 (1) 공동체의 세상적인 문제를 감독, (2) 대제사장으로 예배의식을 주관, (3) 공동체를 가르치는 역할 등이 포함되어 있다.

(2) 중세와 성직주의화 현상

4세기에서 16세기에 이르는 동안 성직자-평신도의 구별은 더욱 심화되었다. 평신도는 성직계급의 맨 밑바닥에 위치했다. 콘스탄티누스 대제는 회심 후(주후 312년) 제국 전역에 주교를 시민 행정관으로 임명했고, 로마의 지역분할 방침에 따라 교회를 여러 교구로 조직했으며, 줄곧 “성직자”를 특권층으로 활용했다.[21] 그레고리우스의 개혁(1057-1123년)하에서는 전체 서방교회의 사역이 로마법에 의해 모양이 갖춰졌다. 그래서 종교개혁에 이르는 기간에 일어난 일은 다음과 같다.

(a) 로마의 주교는 이 땅에서 교회의 머리로 간주한다.

(b) 예배의 언어는 더 이상 대중의 언어가 아니니다.

(c) 성직자는 차별된 복장을 하고 신학교에서 별도의 문화를 익히며 사역 준비했다.

(d) 안수가 절대적인 요건이 되어 성만찬 집전 시 회중의 참여가 더 이상 필요 없게 되었다.

(e) 성직자는 독신생활을 하게 되어 더 이상 평신도의 정상적인 경험에서 멀어졌다.

(f) 성만찬 시 평신도들은 잔을 받지 못했다.

이런 과정을 거치면서 성직자-평신도의 구별은 종교적인 수도회, 제사장적 안수, 신학교 체계 등에서 제도화되었다.[22]

---

[21] William Rademacher, *Lay Ministry* (Wipf & Stock Pub, 2002), 60.

[22] Ibid., 73.

4) 종교개혁시대

카톨릭의 끝없는 이원론에 근거한 성직주의화에 도화선을 끊고 발생한 종교개혁에도 불구하고 완전한 개혁이 되기에는 몇 가지 문제가 있었다. 심지어 종교개혁은 비 카톨릭 국가에서도 완전히 이루어지지 못했는데 그 이유 중 몇 가지는 매우 중요한 의미가 있다.

(1) 종교개혁은 교회론보다 구원론에 더 치중 했다: 만인 제사장직은 개개인의 구원에 미치는 효과와 관련해서 해석되었고, 그리스도인의 체험의 측면에서는 이전과 다름이 없었다.

(2) 설교자가 사제를 대치했다: 설교가 개신교 예배의 핵심을 차지하면서 설교자가 가운을 입고 미사 시 사제가 했던 성직의 지위를 똑같이 갖게 되었다.

이런 사역의 학문성이 성경을 또 다시 평신도의 손에서 성경학자의 손으로 갖다 주는 것을 의미했다. 서구 사회가 주 후500년부터 150년에 이르는 동안 평신도들은 고급 문화와 지적인 전통에서 단절되었고 8세기에는 학문적 언어와 예배언어가 대중의 언어에서 멀어지게 되었다.[23]

(1) 갱신에 부적합한 구조: 개신교 종교개혁은 모든 신자의 사역을 진지하게 고려했던 여러 교파를 배제시켰다. 퀘이커교도(성직자없음), 모라비안교회(평신도선교사파송), 청교도(주로평신도중심), 침례교와 재침례교(대개 설교자들이 평신도이다), 그리스도제자들과 감리교

[23] Anne Rowthorn, *The Liberation of the Laity* (Wipf & Stock Pub, 2000), 32.

(모두 평신도지향적) 등. 그러나 급진적인 종교개혁에서 발생한 교단들 마저도 이제는 종교개혁 이전의 성직자-평신도 구별로 전락되었다.

(2) 안수가 전 세계적으로 보수를 받는 교회의 전임 사역자에게 주어지고 평신도 사역의 공인절차는 전무하다 : 대다수의 교단은 안수를 그리스도인의 성품과 소명을 인정하는 것으로 보기보다는 제사장적인 특성을 부여하는 것으로 여긴다.

3. 평신도의 성서적 연구

예수 그리스도의 죽으심과 부활 이후 모든 이에게 성령이 임하고 그리스도를 주로 고백하는 이마다 성전이 되었다. 이들이 모여 교회가 세워지면서 신앙 공동체로서 그리스도의 몸이 이루어지고 거기에 맞는 직임자들과 직위가 생겨 났다. 특별히 왕 같은 제사장의 직위가 모든 성도에게 부여되었다.

1) 만인 제사장의 신학적 의미

예수 그리스도는 구약의 사제인 대제사장직을 성취하셨고 이로써 폐지시켰다. 이것은 유일한 대제사장과 중보자로서의 그리스도를 의미하며 다음의 세가지 관점으로 설명될 수 있다.

(1) 그리스도는 구약의 제사장들과 다르게 하나님의 부르심에 의해 제사장이 되었다(히5:4-6). 그러나 기존의 제사장과 구분된다. 그는 레

위 지파가 아닌 유다지파에서 나왔으며 아론의 반차가 아닌 멜기세덱의 반차를 따르는, 그 누구에 의해서 통제될 수 없는 대제사장이다(히7:1-28).

(2) 그리스도는 인간의 제사장과 마찬가지로 연약한 인간의 몸을 가졌지만 죄에 빠져 기도할 능력을 상실한 인간을 대리한다. (히7:11,19, 9:9,10:2) 하나님께 순종으로 유혹과 싸우면서 자신의 무죄함을 입증한 대제사장 되신 예수는 죄를 극복했고 자신의 죄를 위해 희생할 필요가 없었다(히7:26, 4:15, 5:7-9, 2:18).

(3) 그리스도는 구약의 제사장과 같이 속죄를 위한 희생을 드릴 수 있다(히5:1,8:3,10:11). 그러나 그 희생은 더 이상 제물이나 염소의 피, 낯선 피, 불완전한 희생이 아니다. 자신의 인격전체를 바치는 완전한 희생으로 더 이상 반복될 필요가 없는 유일회적인 희생이다. “저가 저 대제사장들이 먼저 자기 죄를 위하여 다음의 백성의 죄를 위하여 날마다 제사 드리는 것과 같이 할 필요가 없으니 이는 저가 단번에 자기를 드려 이루셨음이니라”(히7:27, 9:24-28, 10:19).

이 말씀은 신약의 교회에 대해 어떤 의미를 갖는가? 유일회적이며 궁극적이고, 반복될 수 없으며, 종결적인 한 분으로 존재하는 영원하신 대제사장의 희생으로 말미암아 모든 인간적인 희생이 충족되었다. 즉 그는 새로운 제사장이 되었다(히7:15). 이 제사장은 영원하며(7:17), 더 이상 과거의 계명에 따라 수행된 것이 아니다. 과거의 계명은 무효가 되었고(7:18), 옛 계약은 파기

되었다(8:13). 인간에 의해 드렸던 제의적인 희생대신에 자기 헌신속에서 완전해진 희생이 이루어졌다. 예수 그리스도는 새 계약의 유일한 대제사장, 하나님 앞에서 백성들을 대신하는 유일한 대리자, 중보자이시다.

우리가 생각해야 할 중요한 사실은 완전한 대제사장이신 그리스도가 모든 이들에게 지성소로 들어갈 수 있는 길을 열어주셨다는 사실이다. “그러므로 형제들아 우리가 예수의 피를 힘입어 성소에 들어갈 담력을 얻었나니 그 길은 우리를 위하여 휘장 가운데로 열어 놓으신 새롭고 산 길이요 휘장은 곧 저의 육체니라 (히10:19,20).” “그러므로 우리가 긍휼하심을 받고 때를 따라 돕는 은혜를 얻기 위하여 은혜의 보좌 앞에 담대히 나아갈 것이니라”(히4:16). 그리스도가 하나님과 인간 사이의 유일한 대제사장과 중보자가 되셨기에 그를 믿는 모든 자는 그를 통해 하나님께 나아갈 수 있게 되었다.

성도가 예수로 말미암아 바치는 제물은 자신의 힘에 의한 제물이 아닌 그리스도의 중보에 의한 제물이며 그리스도에 의해 완성된 것에 대한 감사와 찬양의 제물이고, 그 어떤 소유가 아닌 자신을 바치는 것이다. 즉 성도가 바치는 제물은 감사와 찬양의 제물이고 고백과 간증, 사랑의 봉사이어야 한다. “이러므로 우리가 예수로 말미암아 항상 찬미의 제사를 하나님께 드리자 이는 그 이름을 증거하는 입술의 열매니라. 오직 선을 행함과 서로 나눠주기를 잊지 말라. 이 같은 제사는 하나님이 기뻐하시느니라”(히13:15,16).

그리스도로 말미암아 모든 성도들이 이러한 제물을 드려야 한다면 이것은 한 분 새 대제사장의 사제직으로 말미암아 특별한 사제 계급이 해소되고 믿는 자들 모두의 만인 제사장이 되었음을 의미한다.

2) 성도의 교회론적 의미

하나님의 백성이 모인 곳이 교회 공동체 이다. 교회는 하나님의 백성 이며 그리스도의 몸이며 성령의 집이다. "너희는 내게 대하여 제사장 나라가 되며 거룩한 백성이 되리라" (출19:6). 전 백성이 왕이신 하나님께 속하며 그의 위엄에 참여하는 제사장, 즉 "여호와 네 하나님의 성민" (신:6)이다. 예언자들은 구원의 시대에 이스라엘이 제사장 백성이 될 것이라고 약속하고 있다. "오직 너희는 여호와의 제사장이라 일컬음을 얻을 것이라 사람들이 너희를 우리 하나님의 봉사자라 할 것이며"(사61:6, 56:6). 교회 공동체의 모든 지체가 제사장적인 권리와 기능을 행사할 수 있으며 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 하나님과 직접적인 교제이다. 이미 살펴 보았듯이 신약성서에는 구약의 제사장적인 중보와 사역이 지양된다. 그리스도 자신의 희생적 죽음으로 모든 사람에게 지성소에 들어갈 수 있는 길을 열어 놓았다. 믿음 안에서 그리스도를 통해 은혜에 다가갈 수 있는 길이 열렸다(롬5:2, 엡3:12,히10:22). 성령 안에서 믿음으로 받아들여진 세례를 통해 모든 믿는 자들은 제사장으로 임명되었다. 신앙과 세례, 성령 받음은 만인 제사장의 토대를 형성하며 은혜를 간청하는 죄인이 아닌 하나님의 택하신 거룩한 제사장으로 성전 한 가운데서 하나님과 직접 교제 할 수 있게 된 것이다.

둘째. 영적 희생이다. 그리스도의 희생은 모든 속죄 희생을 성취시킴으로 율법에 기록된 모든 희생 제물보다 고귀한 영적 희생- 기도와 찬양, 감사, 회개, 의, 선, 사랑-이 요청된다. "너희도 산돌 같이 신령한 집으로 세워지고 예수 그리스도로 말미암아 하나님이 기쁘시게 받으실 신령한 제사를 드릴 거

룩한 제사장이 될지니라"(벧전2:5). "영적예배"(롬12:1)는 성도의 과제이며 생명이다. 바울은 "믿음의 제물"을 말하고 동시에 사랑의 섬김을 "받으실 만한 향기로운 제물이요 하나님을 기쁘시게 한 것"(빌4:18)으로 말하고 있다. 히브리서는 고백과 사랑의 섬김(히13:15), 디모데후서 4장6절에는 사도적 삶의 헌신이, 계시록8장 3절 이하 에는 성자의 기도가 각각 우리가 바쳐야 할 희생제물로 불리고 있다. 이 모든 구절에서 강조하는 것은 인간의 그 어떤 것이나 행위가 아닌 자기 자신의 중심을 바치고 헌신해야 한다는 것이며 이러한 희생은 속죄의 제물이 아닌 구원의 은혜에 대한 감사와 찬양으로 이해된다. 성도들은 옛 제사장처럼 하나님이 자신의 제물을 기쁘게 받으실지 근심할 필요가 없다. 오히려 하나님께서 자신의 헌신을 받아 주실 것임을 믿을 수 있다. 이유는 자신의 이름으로 드려지는 것이 아니라 대제사장이며 하나님이 기뻐 박으신 희생제물이 되시는 "예수 그리스도를 통해"(벧전2:5) 드려지기 때문이다.

그러므로 성도가 드리는 희생은 영적 희생일 뿐 아니라 성령 안에서 현존하며 행동하시는 주님에 의한 희생 제물 이기도 하다. 그러므로 누구나 제사장이 된다는 것은 결코 종교화 되는 것을 의미하지 않는다. 오히려 거룩한 장소에서 드리는 예배가 아니라 세상 한 가운데서 드리는 예배를 의미한다고 할 수 있다. 인간에 대한 사랑의 헌신에서 비롯된 하나님 사랑이며 헌신으로 이것이 신약성서의 제사장직이 말하는 참된 희생이다.

마지막으로, 말씀의 선포이다. 만인 제사장직에는 헌신적인 행위와 삶을 증거하는 것뿐 아니라 말씀을 증거하는 일도 포함된다(히13:15). "오직 너희는 택하신 족속이요 왕 같은 제사장이요 거룩한 나라요 그의 소유된 백성이니

이는 너희를 어두운데 불러내어 그의 기이한 빛에 들어가게 하신자의 아름다운 덕을 선전하게 하심이라”(벧전2:9). 이러한 선포는 선한 행실 뿐(벧전2:12) 아니라 말씀 그 자체를 증거하는 일을 통해 일어 난다. “너희 마음속에 있는 소망에 관한 이유를 묻는 자에게는 대답할 것을 항상 예비하되”(벧전3:15).

세상의 빛에 관한 첫 말씀은 어둠에 헤매는 인간들에게 주어진 계시를 말한다. 마태복음 10장 27절 “내가 너희에게 어두운 데서 이르는 것을 광명한 데서 말하며 너희가 귀속으로 듣는 것을 집 위에서 전파하라” 즉 메시지의 선포는 제자들에게 가장 우선적으로 당부하신 사명이다(막1:35-38, 16:15, 마 28:18-20, 행1:8). 신약성경에서 설교와 선포를 묘사하는 단어는 많다. 선포하다, 선언하다, 설교하다, 설명하다, 공포하다, 증언하다, 확증하다, 가르치다, 인도하다, 경고하다, 꾸짖다 등 말씀은 교회를 깨우고 세우고 새롭게 한다(롬10:14-17) .

믿는 자들은 말씀을 통해 “부르심 받은 자”(롬1:6, 고전1:24)들로서 특히 말씀에 우선순위를 두어야 하며 말씀 선포를 위해 기도해야 한다. 바울은 선교사를 위한 기도에 만족하지 않고 공동체는 기도하고 사도의 말씀에 뒤 기울이며 세상 앞에서 선한 행실로 증거할 뿐만 아니라 말씀을 선포해야 한다. “너희가 모일 때에 찬송시도 있으며 가르치는 말씀도 있으며 계시도 있으며 방언도 있으며 통역함도 있나니 모든 것을 덕을 세우기 위하여 하라”(고전 14:26). 성도 모두는 그 어떤 방식으로든 말씀의 가능성과 정당함을 알고 있기에 믿지 않는 이들에게 어떤 방식으로든 설득력 있는 믿음의 증거를 제시할 수 있어야 한다. 바울은 데살로니가전서 4장 9절에서 믿는 자들을 “하나님의

가르침을 받은 자"로 묘사한다. 믿는 자 곧 성도는 하나님의 가르침을 받아 다른 사람을 가르칠 수 있다. 즉 모든 기독교인은 넓은 의미로 말씀선포의 부름을 받았다. 그러나 모든 성도가 설교로 부름 받았다기 보다는 주어진 다양한 은사를 따라 공 교회의 인정을 받고 훈련과 위임을 통해 섬겨야 한다.

3) 제자도의 사역형태 – 디아코니아적 구조

그리스도를 따르며 이루어지는 봉사 직무의 명칭에는 여러 가지가 있다. 세속적인 의미의 헬라어뿐 아니라 신약성서 헬라어에서 어떤 명칭이 사용되었고 어떤 의미인지를 살펴보는 것이 중요하다.

(1) 다아코니아(διακονία,봉사)

이 말의 근원은 정치적이며 세속적인 것으로서 시민(이 말의 배경이 되는 말은 λαός:λήιτος = 백성)들이 공동체를 위해 자발적으로 봉사의 직무를 수행하는 것을 말한다.[24] 세속적인 헬라어에서 이 말은 모든 봉사행위를 지칭하지만, 그 의미는 곧 퇴색해 갔으며 제의적인 봉사, 신들을 위한 모든 봉사행위라는 특수한 의미로 사용되었다.

헬라어 디아코니아가 의미하는 봉사는 정치적이거나 사제적인 봉사 행위를 의미하는 말과는 달리 그 어떤 위엄이나 지배행위로 오해될 소지가 없다. 헬라인들에게 디아코니아라는 말은 처음부터 –식사 시중을 들거나 식사준비를 하는 것과 같은- 겸양의 행위로 이해되었다. 즉 "식사 시중이나 돌보는 일 또

[24] Hans kung, *교회*, 정지련 역 (한들 출판사, 2007), 556.

는 생계를 염려하는 일”등의 포괄적인 의미로 사용되거나 일반적인 의미의 “봉사”의 뜻을 갖는다 할지라도, 자신을 낮추는 고유한 의미만큼은 잃지 않는다. 공직자의 봉사는 디아코니아와는 관계가 없다.[25]

예수는 그의 종말론적 메시지, 하나님 사랑의 구체적인 표현인 이웃사랑의 계명에 근거해 봉사에 대한 이해를 전적으로 새롭게 이해했다. 예수는 디아코니아를 제자들의 특징으로 이해했다. 신약성서에서도 디아코니아는 식탁에서 시중든다는 본래적인 의미를 갖는다. 누가복음 17장 8절에는 돌아온 주인에 대한 종의 자세를 디아코니아로 묘사하고 있으며, 요한복음 12장2절에서는 예수에 대한 마르다의 행위가 디아코니아로 묘사되고 있다. 디아코니아의 세속적인 의미를 생각해 볼 때 예수의 가르침은 그리스도인 뿐 아니라 상식적인 모든 사람들에게 획기적인 것이었다. “너희 중에 큰 자는 젊은 자와 같고 다스리는자는 섬기는 자와 같을 지니라 앉아서 먹는 자가 크냐 섬기는 자가 크냐 앉아서 먹는 자가 아니야 그러나 나는 섬기는 자로 너희 중에 있노라”(눅22:26-27).

디아코니아는 비슷한 뜻을 가진 다른 말들과는 달리 처음부터 전적타자를 염두 해 둔 봉사를 의미했다. 이것이 바로 제자 됨에 있어서 가장 결정적인 요소였다. 예수의 제자는 타인을 위한 봉사를 위한 사람으로 존재하는 것이다. 예수는 당시의 모든 직무개념들에 맞서 봉사를 전적으로 새롭게 이해했다. 공관복음서에는 봉사(섬김)이 6번 언급된다.

제자들 사이에 법과 권력을 갖거나 국가 권력자의 직무에 해당하는 직

---

[25] Ibid., 558.

무는 존재하지 않는다. “가버나움에 이르러 집에 계실 새 제자들에게 물으시되 너희가 노중에서 서로 토론한 것이 무엇이냐 하시되 자희가 잠잠하니 이는 노중에서 서로 누가 크냐 하고 쟁론하였음이라 예수께서 앉으사 열두 제자를 불러서 이르시되 아무든지 첫째가 되고자 되고자 하면 뭇 사람의 끝이 되며 뭇 사람을 섬기는 자가 되어야 하리라”(막9:33-35).

“예수께서 불러다가 이르시되 이방인의 소위 집권자들이 저희를 임의로 주관하고 그 대인들이 저희에게 권세를 부리는 줄을 너희가 알거니와 너희 중에는 그렇지 아니하니 너희 중에 누구든지 크고자 하는 자는 너희를 섬기는 자가 되고 너희 중에 누구든지 으뜸이 되고자 하는 자는 보든 사람의 종이 되어야 하리라 인자의 온 것은 섬김을 받으려 함이 아니요 도리어 섬기려 하고 목숨을 많은 사람의 대속물로 주려 함이니라”(막10:42-45). 제자들 사이에 지식과 위엄의 직책에 해당하는 직무 역시 있을 수 없다. “그러나 너희는 랍비라 칭함을 받지 말라 너희 선생은 하나요 너희는 다 형제니라 땅에 있는 자를 아비라 하지 말라 너희 아버지는 하나 이시니 곧 하늘에 계신 자시니라 또한 지도자라 칭함을 받지 말라 너희 지도자는 하나이니 곧 그리스도라 너희 중에 큰 자는 너희를 섬기는 자가 되어야 하리라 누구든지 자기를 높이는 자는 낮아지고 누구든지 자기를 낮추는 자는 높아지리라”(마23:8-12).

제자됨에 필수적인 것은 권리나 권력 또는 지식이나 위엄이 아니라, 오직 봉사 뿐이다. 제자의 모델은 국가 권력자나 지식을 가진 서기관 또는 백성 위에 군림한 제사장이 아니라 식사 시중을 드는 자였다. “ 나는 섬기는 자로 너희 중에 있노라”(눅22:27). 이 말은 도덕적인 의미가 아닌 외적으로 자신

을 낮추는 행위를 넘어 타인을 위해 죽고 사는 것이었다. 이 사실은 예수의 섬김에서(막10:45,마20:28) 섬기는 자의 자세를 말하는 요한복음 12장 25절 이하에서 증거되고 있다. "자기 생명을 사랑하는 자는 잃어버릴 것이요 이 세상에서 자기 생명을 미워하는 자는 영생하도록 보존하리라 사람이 나를 섬기려면 나를 따르라 나 있는 곳에 나를 섬기는 자도 거기 있으리니 사람이 나를 섬기면 내 아버지께서 저를 귀히 여기시리라."

봉사(섬김)의 뿌리와 목적은 사랑이다. 요한복음 13장 1-17절에서 암시하듯이 섬김은 타자에 대한 사랑에서 비롯된다. 예수는 "세상에 있는 자기 사람들을 사랑하시되 끝까지 사랑하시니라"(13:1). 복음서를 보면 초대교회가 예수의 핵심적인 사상을 얼마나 잘 이해하고 있는지를 알 수 잇다. 제자뿐 아니라 공동체 내에서 특정한 직무도 디아코니아로 간주되고 있다. 예루살렘 교회를 위해 헌금을 걷는 것과 같은 사랑의 행위도 디아코니아로 간주된다(고후 8:1, 6:19, 9:1,12 이하; 롬15:25, 30, 행11:29이하, 12:25). 디모데와 에라스도(행 19:22), 오네시모(빌13), 오네시보로(딤후1:18) 등이 사도로 행했던 개인적인 봉사활동이나 교우들이 행했던 일반적인 사랑의 봉사(고전16:14, 히6:10,계2:19)도 디아코니아로 간주된다.

또한 공동체를 세우는 모든 행위도 디아코니아로 이해된다. "각각 은사를 받은 대로 하나님의 각양 은사를 맡은 선한 청지기 같이 서로 봉사하라 만일 누가 말하려면 하나님의 말씀을 하는 것같이 하고 누가 봉사하려면 하나님의 공급하시는 힘으로 하는 것같이 하라 이는 범사에 예수 그리스도로 말미암아 하나님이 영광을 받으시게 하려 함이라"(벧전1:10-11). 타인을 섬기는 것은

공적인 행위에서 비롯된 것이 아니라 하나님으로부터 하나님에게 나아가는 길이다. 모든 자는 자신에게 주어진 소명과 받은 은사에 따라 다른 사람을 섬겨야 한다(고전12:11). 이로써 교회의 카리스마적 구조는 디아코니아적 구조로 이해되어야 한다.

III. 소명과 평신도 교육 (VOCATION AND EDUCATION OF LAITY)

모든 크리스챤들은 하나님께 부름 받은 자들이다. 부르심을 받은 자로서 부름에 합당한 역할이 있다. 교회 안에 있는 여러 직분들은 교회를 세우기 위한 봉사를 위해 존재한다. 그러므로 효과적인 섬김을 위해서뿐만 아니라 부름 받은 자로서 하나님의 부르심에 올바로 반응하는 것이 성도가 교육을 받는 근본적인 이유이며 그것을 통해 사명과 소명의 자리로 나아갈 수 있다. 성도가 부르심을 받고 하나님의 백성이 되며 그를 부르신 부르심에 온전히 응답해 가는 과정에서 그는 그 자리에 합당한 리더십을 연마하게 된다. 그리고 마침내 사명을 감당하고 온전한 리더십을 발휘하며 소명의 자리에 서게 되어 하나님 나라 확장의 신실한 주역이 된다.

1. 소명의 정의

소명(Calling)이란 하나님이 우리를 그분께로 부르셨기에, 우리의 존재 전체, 우리의 행위 전체, 우리의 소유 전체가 특별한 헌신과 역동성으로 그 분의 소환에 응답하여 그 분을 섬기는데 투자된다는 진리이다. 즉 한 마디로 궁극적 존재 이유이며 인간 존재 목적의 가장 고상한 근원이다. 성도가 부르심

에 응답해 가는 과정에서 올바른 반응을 할 수 있고 그것을 통해 사명을 감당할 수 있게 되고 그 모든 과정을 통해 리더십이 개발되는 것이 전체적인 메커니즘 이다. 그러므로 리더십이 개발되기 위해 소명과 부르심의 자리를 발견하는 것이 매우 중요하며 반드시 선행 되어야 할 일이라고 볼 수 있다.

2. 소명의 필요성

키에르 케고르는 그의 <저널>(Journal)에서 이렇게 말했다. “그것은 나 자신을 이해하는 것이요, 하나님이 진정 내가 하기 원하시는 것을 아는 것이다. 그것은 나에게 해당되는 참된 진리를 발견하는 것이며, 내가 위하여 살기도 하고 죽을 수도 있는 그 사상을 찾는 것이다.” 이처럼 모든 인간은 자신이 누구인가, 삶의 의미는 무엇 인가하는 인생의 궁극적 질문에 자유로운 자는 없다. 그리고 인간 심연에는 이런 물음에 대한 끊임없는 갈망이 존재하며 그 것을 추구하는 삶을 살게 된다. 자의식이 생기는 순간부터 청소년기에는 자신의 정체성이 큰 이슈이며 청년기나 장년기를 넘어 노년기까지 모든 세대별로 존재 목적을 성취하고 픈 열망이 존재한다.

인간의 가슴속에는 우리 자신보다 더 큰 목적을 발견하고 그것을 성취하고 싶은 갈망이 도사리고 있다. 궁극적인 목적만큼 스스로 힘으로 도달 할 수 없는 높은 곳을 향하여 나아가도록 할 수 있는 탁월한 동기부여는 없다. 이것이 현대인에게는 더욱 절박한 이슈가 되었다. 이유는 현대사회가 발전된 기술력으로 모든 영역에 선택과 변화의 기회를 최대한 제공하면서 모두가 목

적 지향적인 삶을 살 수 있다는 기대감을 높였기 때문이다. 그러나 현대 사회의 특징인 세속화가 목적을 추구하는 열망에 방해가 되면서 인류역사상 그 어떤 시기보다 이 문제를 둘러 싼 갈등과 무지와 혼돈이 증폭되고 있다. 현대인의 고민은 너무 많은 것을 소유하고 있지만 삶의 목적은 너무나 빈약하다는 것이다. 물질적 풍요 속에 영적 빈곤상태이다. 그러므로 우리의 창조 목적과 부름 받은 목적을 발견하는 것은 개인의 정체성의 기반과 인간 됨 자체를 이해하려는 현대인의 추구와 깊이 관련 되어 있는 모든 사람에게 절대적으로 필요한 삶의 명제 이다.

소명은 작게는 개인의 진로나 직업으로도 이해 할 수 있지만 소명이 "내가 살기도 하고 죽을 수도 있는 그 사상을 찾는 것," "궁극적인 존재 이유" 이기에 사전에 정의된 숙명론과는 다르다. 부름 받은 존재로서 자유와 미래에 초점이 맞춰져 있다. 개인이 그 분의 부르심에 반응할 때 하나님은 우리를 인도해 가신다. 소명은 말 그대로 부르심 이기에 부르신 자가 있다는 사실을 인식해야 한다. 그 부르신 자에게 응답하는 것이 소명이다. 그분께 응답하고 그 부르심을 좇을 때에만 진정한 자아가 되고 본연의 모습을 가질 수 있게 된다.

3. 소명의 성서적 근거

1) 구 약

최초의 소명을 받은 자는 4000년 전 메소포타미아 갈대아 우르에 살던 아브람이다. 그 곳에서 가족과 함께 평범한 삶을 살던 그가 알지도 보지도 못

하던 곳으로 가라는 하나님의 부르심에 순종하고 떠났을 때 그를 통해 한 민족을 이루고 모든 민족의 축복의 통로가 되라 하신 약속이 이루어진다. “내가 너로 큰 민족을 이루고 네게 복을 주어 네 이름을 창대케 하리니 너는 복이 될지라”(창12:12), “아브람을 축복하는 자에게는 내가 복을 내리고, 아브람을 저주하는 자에게는 내가 저주할 것이니 세상의 모든 사람이 아브람 네 덕분에 복을 얻을 것이다.” 하나님의 제사장 나라의 시작점이 된 아브라함은 소명에 순종하여 개인을 통해 시작된 약속의 성취로 이스라엘 민족과 세계 열방이 복을 얻는 소명 성취자의 모델이 된다.

두 번째는 모세이다. 그는 신분이 바뀌고 광야에서 생활하던 중 하나님의 이적을 동반한 부르심에 순종하여 이스라엘 백성들을 출애굽 시키는 큰 일을 감당하고 광야생활 40년을 통해 하나님의 백성으로서 필요한 율법과 제사, 순종 등을 훈련하는 사명을 감당하게 되었다. 그가 오랜 기간 수많은 훈련되지 않은 백성들을 하나님이 원하시는 거룩한 백성으로 제사장 나라로 끝까지 훈련할 수 있었던 것은 하나님의 부르심에 순종하며 매 순간 하나님의 인도와 계시하심 속에 갔기 때문이다.

이사야 선지자는 성전에서 하나님의 음성을 듣고 자신의 참모습을 보았다. 사무엘 또한 성전에서 자신을 부르시는 하나님의 음성을 들으며 영적 어둠에 덮여 있던 이스라엘을 구원할 자로 준비되었다. 외에도 이스라엘 역사를 통해 수많은 사람들이 하나님의 부르심을 듣고 거기에 순종하여 사명을 넘어 소명으로 하나님의 일을 통해 역사를 이어 나가게 되었다.

2) 신약

신약에 예수님은 철저히 소명에 충실한 삶을 사심으로 제자를 세우셨고 땅 끝까지 복음을 증거하라신 하나님의 사명을 성취하고 전 인류에 복음이 전파되게 하셨다. 예수님은 제사장 나라의 삶을 살면서 동시에 하나님의 나라를 준비시키고 가르치셨다. 수많은 짐승의 피를 대신해 어린 양의 피로 시작된 하나님 나라는 제사장 나라를 넘어 십자가로 완성되고 교회와 제자로 이끄는 나라인 것이다. 성전에서 교회로 장자에서 제자로 개념이 바뀌었음을 의미한다.

4. 루터의 소명사상[26]

무엇이든 시대적 상황이나 배경이 대단히 중요한데 중세의 지배적 사상은 헬라 철학에서 기원 된 성과 속의 이원론적 개념으로 당시의 시대사조로부터 모든 것에 깊이 영향을 주었다. 중세의 거룩한 삶이란 세속을 떠나 수도원으로 들어가는 것이었다. 농업이나 공업에 종사하는 것은 거룩하지 못하고 속된 삶이라는 생각, 육체는 부정하고 영적인 것은 거룩한 것이라는 이원론이 직업관을 지배했다. 새로운 소명사상 종교개혁을 전개했던 루터는 새로운 소명사상에 입각한 직업관을 발표하게 된다. 그는 1520년 4개의 논문을 발표했다. 7월에 「새로운 언약 곧 거룩한 미사에 관한 논문」 (Eyn Sermon von dem

[26] 개혁주의 학술원, *루터, 칼빈, 그리고 청교도 소명사상* (대신대학 논문집 제12집), 1992.

New Testament, das ist von der heyligne messe), 8월 초에는 「기독교 국가의 종교 개혁에 대하여 독일 귀족에게 고함」(To the Nobility of the German Nation conering the Reform of the Christian Estate), 9월 말에는 「교회의 바벨론 유수」 (De Captivitate Babylonica Ecclesiae), 10월 초에 「크리스챤의 자유」(Tractatus de liberate Babyonica Ecclesia)를 발표했다.

그는 「새로운 언약 곧 거룩한 미사에 관한 논문」에서 이신칭의의 결과 모든 사람들이 영적인 제사장이라는 주장을 하였다. 그리스도가 멜기세덱을 좇는 영원한 제사장으로서 지금도 하나님 앞에서 우리의 제사장이시므로 우리가 드리는 찬양, 기도, 제사로서 그를 감동시키고 우리 자신을 드릴 기회를 부여하는 것이다. 그러므로 각 사람은 모두가 동등하게 하나님 앞에서 영적인 사제가 되었다. 그리스도가 자신의 제사장이 된다는 신앙을 가진 사람들은 그들이 어디에 있든 모든 사람이 참된 사제이며 모든 기독교인은 남자 사제이며 여자 사제들이다. 젊거나 늙거나 주인이거나 종이거나 학식이 있든 없든 관계없이[27] 루터는 이와 같이 모든 사람들이 영적 사제임을 주장한 후 교회개혁의 임무가 귀족에게 있음을 밝히려고 쓴 논문이 「독일 귀족에게 고함」이다. 루터는 신성로마의 황제 찰스 5세 에게 편지를 써 독일 귀족을 상대로 교회개혁의 심각성과 교회의 동참을 호소했다. 그는 이런 사상을 계속 발전시켜 나갔다. 믿음으로 구원받은 성도는 하나님 앞에 동등한 영적 권리를 가지고 있으나 직임은 다르다. 개혁의 필요가 있을 때 그것을 수행해야 하며 중세의 성속 이원론 개념을 타파했다.

[27] 지용원, *루터선집7권* (컨콜디아사, 1986), 108-111.

2) 루터 소명의 의미

루터는 1521년 “수도원의 맹세에 대하여”라는 글을 발표하면서 가족과 세상과 격리되어 고독하게 살려는 수도원 생활을 악이라고 선언했다. 세상을 떠나 종교생활로 표현되는 더 높고 영적인 형태와 수도원 밖의 생활 속에 표현되는 낮고 세속적인 형태가 있다는 교훈과 대중적인 믿음을 반박했다. 그러한 일은 수도원적 생활만이 아닌 모든 기독교인에게 요구된다고 밝혔다. 하나님이 원하시는 삶은 사람이 격리되어 홀로 사는 것이 아니라 세상 속에서 사람들을 섬기면서 살아가는 것이라는 것을 드러냈다. 이후부터 루터의 소명 사상은 분명하게 드러나기 시작했다. 소명을 의미하는 라틴어 vocation 말은 두 가지 의미가 있다.

첫 째는 복음의 소명을 통하여 하나님의 자녀들이 하나님께로 부름 받은 것을 의미한다. 둘째로 각자가 농부로서, 장인으로서, 직업인으로 부름 받은 것이다. 두 번째 소명의 의미는 고린도전서 7장 20절이다. “각 사람이 부르심을 받은 그 부르심 대로 지내라” 고 기록 하고 있다. 여기서의 부르심을 외적인 신분이나 직업을 의미하는 것으로 해석했다. 부르심을 복음을 통해 하나님께로 부르는 것이 아닌 세속적인 직업으로 부르는 것으로 본 것은 루터의 독특한 사상이다.

라틴어 vocatio 독일어 Beruf를 사용하여 표명한 소명개념 속에는 먼저 하나님의 자녀로 부름 받은 자라는 개념을 내포하면서 특별한 직업으로 부름 받았다는 개념을 가지고 있다. 모든 사람은 자기의 위치(stand)와 직책(office)를 가지고 있다. 고전 7장 20절에 대한 설교에서 소명을 가지는 것의 의미에

대하여 직접적으로 질문하고 있다. 우리가 하나의 위치인 남편 아내 아들 딸이 되는 것이다. 그것은 정숙하고 온전한 젊은이가 되는 것이 아들과 딸로 자기의 소명에 속하는 것이다.[28]

소명은 타인에게 도움이 되는 위치이다. 루터는 소명이 하나의 직업에 한정되지 않고 생물학적 질서라고 부르는 아버지 어머니, 아들, 딸을 포함한다고 강조 한다. 부모와 자녀와 관계인 가정생활은 고용주와 고용인 간의 관계인 노동영역에 있어서 생활과 마찬가지로 소명이다. 그런 의미에서 사람들은 여러 가지 소명을 동시에 가지 수 있다. 이러한 다양한 소명을 가진 사람들의 중요한 임무는 다른 사람들에게 봉사하는 것이다. 루터는 모든 위치는 다른 사람들에게 봉사하기 위하여 정해져 있다고 본다.

그와 같이 모든 위치에서 하는 노동이 어떻게 다른 사람에게 유익하게 하고 봉사하는 데 일치하는 가하는 본보기로서 가족을 돕기 위해 일하는 아버지와 자녀들을 돌보는 어머니를 가리킨다. 어린이들은 음식을 공급받고 입을 것을 받고 사랑의 돌봄을 받는다. 이처럼 모든 사람은 자기의 소명을 통하여 상호 봉사함으로써 서로에게 유익을 끼칠 수 있다. 결국 사람은 이 땅에서 이웃과의 관계에서 자기 직책을 수행 하시도록 하고 창조가 지속되게 한다.

하나님께서는 이러한 질서들 - 결혼의 질서, 사제의 질서, 정부의 질서 등 - 을 통해 지상에서 효력을 내게 한다. 하나님은 모든 사람들의 소명을 통해 세상을 창조하시는 사역을 계속하시는 것이며 사람들은 자신의 소명을 수행함으로써 하나님의 일의 동역자가 된다. 이처럼 실질적으로 농부나 어부들

---

[28] Gustaf Vingren, *루터의 소명론*, 맹용길 역 (서울: 컨콜디아사), 1975.

이 창조된 것들을 다루는 모든 질서의 사람들은 그들의 목적이 반드시 봉사가 아닐지라도 그들의 이웃에게 은총을 전달한다. 하나님이 작용하고 계신다. 루터는 그의 소명론을 통해서 중세의 성. 속 개념을 무너뜨리면서 모든 사람은 하나님이 그에게 주신 소명을 가지고 있다고 보았다. 이것은 거룩한 것이다. 왕이든 농부이든 성직자든 모든 일은 거룩한 하나님이 주신 일이다. 각자에게 주신 소명을 소중히 여기고 그것에 최선을 다해 수행함으로써 관계 속에 서 있는 타인에게 봉사하고 더 나아가 하나님의 창조사역을 계속해서 수행하는 것이다.

3) 루터 소명사상의 한계점

그러나 이 같은 소명 사상에도 한계는 있었다. 루터의 개념은 직업선택의 자유보다는 자신이 처한 위치에서 그것을 하나님이 주신 것으로 받아들이기 보다는 중세의 유기체적인 사회론에 입각해 있었다. 당시 독일 사회가 압도적인 농업 사회였기 때문에 상공업 보다는 농업을 훨씬 중시했고 그러다 보니 상인들이 지나치게 많은 이익을 내는 것을 비난했다. 농업을 장려하고 사업을 축소시킨다면 하나님이 더 기뻐하시고 성경에 따라 토양을 경작하고 생계비를 벌어들이는 자들이 훨씬 훌륭하게 일하는 것이라고 보았다.[29] 루터는 이러한 견해에 입각하여 상업 활동의 비중을 낮게 보았을 뿐 아니라 돈을 빌려주고 이자를 받는 것에 대해서도 반대를 했다. 그래서 당시 새롭게 발전하

[29] Martin Luther, *A Compend of Luther’s Theology*, ed. Hugh T. Kerr., (Philadelphia: The Westminster press, 1966), 186.

고 있던 상공업의 동향과 그에 따른 자본의 새로운 기능에 대하여 적극적인 이해를 하지 못하고 중세적이고 농업 중심적인 사회관에 머물고 있었다.[30]

6. 칼빈의 소명사상[31]

칼빈 역시 루터와 마찬가지로 “위치(station)”는 우연이나 운명이 아닌 하나님의 지정으로 보았다. 우리의 행위는 우리의 위치에 의해 결정되고 그것과 관련이 있다고 보았다. 우리의 의무는 하나님이 정해주신 길을 따라 걷는 것이다. 그러므로 그런 자들은 올바른 위치를 발견할 뿐 아니라 자신의 삶의 다른 부분과 조화롭게 발전한다. 모든 것이 하나님의 섭리의 손길 하에 있으므로 어떤 사람도 그의 소명 속에 있는 어떤 것도 무의미하거나 무가치한 것은 없다.

1) 소명과 예정론

칼빈는 소명을 예정론과 연결시켰다. 그래서 모든 사람의 위치가 하나님에 의해 정해지므로 소명 없이 자신의 뜻대로 산다면 방황하고 삶의 방향을 상실할 것이라고 경고 했다. 신실한 자들은 창조 전에 영원한 선택에 의해 영적인 소명으로 부름 받았다. 그러나 거룩함을 위해 선택되지 않은 사람들은

[30] Work of Martin Luther (The Philadelphia edition), vol. IV. (Michigan Grand Rapids: Baker Book House, 1982), 20-35.

[31] 개혁주의 학술원, *루터, 칼빈, 그리고 청교도 소명사상* (대신대학 논문집 제12집, 1992).

자신의 성향을 따라 세속적인 직업과 관련된 글을 기독교 강요 3권 10장에서 다음과 같이 요약했다.

마지막으로 주께서 우리들 중에 모든 사람에게 일상생활 속의 모든 행동에서 자신의 소명을 고려하도록 명령하셨다는 것이 기억 되어야 한다. 주께서는 사람의 마음이 얼마나 쉽게 불안에 사로 잡혀서 아주 경솔하게 이리저리 서두르며 동시에 다른 여러 가지 일들을 붙잡으려는 야심으로 만족하지 못하는지 잘 알고 계시기 때문이다. 그러므로 우리의 만용 때문에 야기되는 혼란을 방지하기 위하여 그 분은 삶의 다른 영역에서 모두 에게 그들의 특별한 임무를 정해 주셨다. 성급하게 정해진 한계를 위반하지 않도록 그 분의 삶의 그러한 영역을 소명이라 부르셨다. 각 개인은 삶에서 부주의하게 방황하지 않도록 일종의 파수꾼의 자리로 그들에게 할당한 그 자신의 삶의 종류를 가지고 있다.[32]

결국 소명은 하나님의 선물이자 그 분의 선택의 결과이며 모든 사람의 유익을 위해 우리들 각자에게 할당된 것이다. 칼빈은 로마서 주석(1539년)과 고린도전서 주석(1546년)에서 아주 명백하게 성령에 의해 분배되는 은사의 다양성과 구별을 우리 신자들의 각자가 그의 소명 속에서 할당된 위치를 받아들이는 방식으로 교회의 다양한 통일과 일치를 관련시켰다.

로마서 12장 4절에 대한 주석으로 모든 기독교 신자들이 각자의 기능에 따라 교회의 유익에 공헌 한다. 신자 상호의존 소명들은 사람 몸의 통일된

---

[32] John T. McNeil ed., *Institutes of the Christian Religion* (Philadelphia: The Westminster Press, 1960), Vol III, Ch 10.

기능에 간주한다. 개인의 성격, 능력, 소명에 적합한 것을 고려하라고 말한 것은 그의 직책에 수반되는 의무를 숙고하고 성실히 수행하면서 다른 사람에게 속하는 것을 탐내거나 시기하지 않기 위한 목적 에서였다. 소명을 수행하기 위한 재능의 차이는 인간의 의지 에서가 아닌 하나님이 그렇게 하기를 기뻐하기 때문이다.

주님은 하나님이 정하신 조화나 구별을 혼란 시키지 않기 위해 사람들이 주어진 재능에 만족하지 않고 사명을 성실히 수향 할 것을 요구하신다. 칼빈은 우리의 재능이 자신에게서 온 것이 아니라 하나님이 은혜로 주신 것임을 강조한다. 그러므로 소명은 하나님과 하나님의 목적에 대한 지식과 분리될 수 없도록 결합되어 있고 그들의 소명을 통해 하나님께 영광을 돌리도록 요구하고 있다.

2) 소명과 금욕주의

칼빈의 소명관은 자신의 직업을 통해 영광 돌리기 위해 이 세상의 삶 속에서 금욕적인 자세를 취할 것을 말하고 있다. 로널드 왈라드는 칼빈의 기독교인의 생활원리를 절제라는 말로 표현하고 있다. 기독교인은 이 세상에서 주어진 모든 것을 사용하는데 있어 절제를 필요로 한다. 부가 주어졌을 때라도 그것을 자기의 육체적 쾌락을 위해서가 아닌 중용 속에서 절제하며 무절제한 생활을 사치와 방탕이라 비난했다. 그래서 칼빈이 개혁했던 쥬네브에서는 음주, 춤, 사치스런 의복 등을 규제하면서 검소하게 살도록 입법화하기도 했다.

3) 칼빈의 경제관

칼빈의 경제사상속에는 가난한 자에 대한 관심이 깊게 나타나 있다. 그는 사적 혹은 공적 채널을 통해 자비로운 재정적 도움이 주어지는 그러한 공동체의 소멸을 상상할 수 없는 것으로 여기면서 가난한 자들에 대한 배려를 아끼지 않았다. 부의 사용에 대한 그의 교훈에서 자본주의 정신과는 아주 다르다. 부는 상호간의 필요를 채워주어야 한다는 사회를 유기체적인 입장에서 보는 중세적인 정신을 가지고 있었다.[33]

4) 소명과 노동관

그의 소명사상 가운데 또 하나 중요한 교훈은 노동의 의미를 바꾼 것이다. 성경에는 일에 대한 상반된 입장이 있다. 창세기 2장에서 하나님은 에덴을 창조하시고 아담에게 그것을 다스리고 지키게 하셨다. 이것은 인간이 하는 일이 고통이나 저주가 아닌 하나님이 인간이 본래의 일을 하도록 의도 하셨음을 보여준다. 즉 인간의 일은 하나님이 창조하신 본래의 의도인 것이다. 그러므로 일은 축복이요 즐거움이지 결코 저주가 될 수 없다. 그러나 3장에서 하나님의 명령에 불순종하여 저주가 임한다.

그 결과 땅은 가시덤불과 엉겅퀴를 내고 인간은 땀을 흘려야 먹고 살 수 있게 되었다. 인간의 범죄 결과 노동자체가 고역으로 바뀌었다. 그리하여 사람들은 가능하면 노동의 고통을 피하여 한다. 그리스도 안에서 새롭게 구원

---

[33] Ronald S. Wallace, *Calvin, Geneva, and The Reformation* (Grand Rapids: Book House, 1988). 92-93.

받은 사람에게는 노동의 원래의 의미가 회복되어 저주로써의 노동이 아니라 축복으로서 노동의 개념을 가지고 일하게 되었다.

칼빈은 노동을 저주가 아니라 하나님께 봉사하는 것이라고 적극적인 개념을 가르쳤다. "세속을 떠나 관상적인 생활을 하는 것이 영적으로 높은 생활이라고 생각하는 것은 오류이다- 우리는 사람이 일하는데 분주하도록 창조되었다는 것과 각자가 그의 소명에 관심을 기울이고 공공선을 위하여 훌륭하게 살려고 연구하는 것보다 하나님을 기쁘시게 하는 희생은 없다는 것을 알고 있다" 그러므로 자신의 직업에 충실하여 주어진 일을 잘 성취함으로써 하나님을 영화롭게 할 수 있게 되는 것이다.

그러나 일하는 것으로 하나님을 기쁘시게 할 수 있다고 해서 축복이 반드시 노동의 대가로 오는 것으로 생각하지 않았다. 번영과 성공은 오직 하나님의 축복임에도 불구하고 사람들은 부를 획득하려고 서두르면서 헛되이 수고하고 자신을 피곤하고 지치게 한다. 축복이라는 보상이 우리를 향하신 하나님의 선하신 결정임을 깨닫고 우리에게 주어지는 축복을 위해서가 아니라 하나님이 우리를 일하시도록 만드셨고 그것을 통해 봉사할 수 있고 공공 선을 도모하여 이웃에게 봉사할 수 있기 때문에 자기 소명에 충실해야 한다고 강조한다.

6. 소명과 일의 신학적 이해

성도로 부르심을 받은 평신도들이 부르심에 올바로 응답하여 일차적 부르심을 성취하고 나아가 이차적 부르심을 깨닫고 그 부르심에 응답해 가는 과정에 대한 이해와 도움은 목회사역에 필수적이다. 여기서 일차적 부르심은 죄인에서 의인으로 하나님의 자녀로 택함 받는 구원과 관련된다. 회심을 통한 성도로의 부르심과 교우와 직분자 들을 위한 훈련과정은 많이 연구되고 많은 성경공부와 집회 세미나 자료들이 넘쳐난다. 그러나 중세부터 시작된 이원론의 뿌리 깊은 영향력이 기술사회인 현대에도 그대로 이어져 루터와 칼빈의 개혁을 통한 소명의 진정한 의미가 영향력을 발휘하지 못하고 있는 상황이다.

그래서 성서적 근원을 찾기 힘든 목사와 평신도라는 명칭이 주는 의미가 성도의 삶을 왜곡하고 하나님의 소명을 성취하는데 엄청난 저항세력으로 자리 잡고 있는 것이다. 왜곡되어 깨닫지 못한 성도의 소명이 무엇인지 일차적 소명과 이차적 소명의 의미에 대한 교육은 대단히 필요하다. 이차적 부르심인 자신의 직업과 삶의 자리인 일터에 대한 신학적 이해와 연구가 정립되어야 한다. 이것이 보편화되고 삶의 자리에서 소명을 성취하는 다양한 시도와 노력들이 신앙과 삶을 하나로 만든다.

그리하여 궁극적 부르심인 소명을 이루는 성도는 자신과 세상에 당당하며 세상을 리드할 수 있게 된다. 이것이 평신도 리더십이 개발되고 발휘되어야 할 이유라 할 수 있다. 성도와 부르심 그리고 삶의 자리와 일은 동전의 양면 같고 뗄래야 땔 수 없는 주제들이다. 성도의 소명을 이루는 가장 구체적인 삶의 자리인 직업과 일터에 대한 소명적 관점의 재조명이야 말로 중요한 교육적인 과제이다.

1) 일의 소명적 관점의 재조명

(1) 세속적인 일

신들은 시지프스에게 바위를 꼭대기까지 끊임없이 굴려 올리는 형벌을 내렸다. 꼭대기까지 힘들게 끌어올린 바위는 자체의 무게로 다시 굴러 떨어지곤 했다. 무익하고 희망이 없는 일보다 더 무서운 형벌은 없다고 생각한 것은 일리가 있었다(시지프스의 신화, 알베르 까뮈). 인간은 일을 통해 자존감과 권위를 찾고 이 땅을 다스리며, 서로의 물질적 필요를 충족시켜주며 그 풍성함을 누리며 살아가야 한다. 그러나 현대사회가 될수록 현실적으로 인간이 일을 위해 존재하는지, 일이 인간을 위해 존재하는지 모호해지는 추세이다. 사전적 정의[34]에서 알 수 있듯이 영적인 의미가 제거된 일은 개인의 생존을 포함한 기본적인 물리적 욕구 충족과 관련된다. 단지 생존에 필요한 것들을 얻기 위해서, 우리는 고통을 감수하기도 하고, 취미와 여가를 포기하기도 한다. 불행하게도 생존을 위한 수입의 통로로써만 일에 의미가 있다면 우리는 너무나 소중한 가정, 공동체, 교회, 자기계발, 휴가 등을 무시하고, 외면하면서 일에 집중하는 것이다. 이런 인생은 일개미의 인생과 다름이 없다. 일의 의미와 소명을 망각한 일들은 몇 가지 부정적인 현상을 낳는다.

---

[34] 「브리태니커 백과사전」(Encyclopedia Britannica)에 따르면, 노동은 식량, 의복, 집, 등의 기본적인 물리적 욕구를 충족시키는 기능을 한다. 산업혁명의 개시와 18,19세기 기계의 발전이 결국 공장과 들판에서 고된 육체노동을 제거했지만 노동은 여전히 쾌락과는 다른 것으로 간주되며 노동과 놀이에 대한 이분법적 사고는 고도의 산업사회인 오늘까지도 유지되고 있다.

(a) 일 중독

일 중독의 원인은 “생존과 성공에 대한 집착”, “도피”, “일이 너무 좋아서” 등 여러 가지가 가능하지만, 모든 관심이 일에 집중됨으로 생기는 폐해는 본인에게는 병적이며 타인에게는 폭력적이다. 일 중독에 대한 폴 마샬(Paul Marshall)의 경고에 귀 기울여야 한다. 일에 사로잡혀 있는 사람은 주변의 모든 사람을 자기의 삶에 들어오지 못하게 막는다. 그들은 볼 수도 들을 수도 없으며 말할 수도 없다. 왜냐면 그들의 관심은 오로지 자신의 사업과 노력에만 집중되어 있기 때문이다. 그들은 일 외에 다른 모든 관심사와 방해물과 활동을 배제시킨다.

그들은 일을 탁월하게 해 내는 것과 완벽주의와 생산성에 모든 생각이 고정되어 그것에 질식 당하여 숨을 쉴 수가 없다. 광적인 활동에 사로잡혀 쉬지도 못하고 몰두한다. 그들이 지고 있는 책임감에는 선하고 정직한 명분이 포함되어 있을 수 있다. 목회자들이 가장 극심한 일중독자인 경우가 종종 있다. 그들이 하는 일이 무엇이든 핵심은 일에 중독되어 있는 것이고 중독은 우상숭배이다. 가장 비극적인 일은 일중독자들이 하나님과의 관계에서 멀어지게 된다는 사실이다.[35] 이런 의미에서 일 중독은 병이고, 폭력이며 죄악이다.

(b) 비효율적인 삶

에덴동산은 하나님의 형상을 닮은 인간에게 주어진 가장 아름답고 풍성한 일터였다. 그러나 타락 이후 에덴을 상실한 인간에게는 거친 정글이 일터

---

[35] 폴 마샬, *천국만이 내 집 은 아닙니다*, 김재영 역 (서울: IVP, 2000).

가 되어버렸다. “아담에게 이르시되 네가 네 아내의 말을 듣고 내가 네게 먹지 말라 한 나무의 열매를 먹었은즉 땅은 너로 말미암아 저주를 받고 너는 네 평생에 수고하여야 그 소산을 먹으리라 땅이 네게 가시덤불과 엉겅퀴를 낼 것이라 네가 먹을 것은 밭의 채소인즉 네가 흙으로 돌아갈 때까지 얼굴에 땀을 흘려야 먹으리니 네가 그것에서 취함을 입었음이라 너는 흙으로 돌아갈 것이니라 하시니라”(창3:17-19).

엉겅퀴로 가득 찬 거친 정글에서 생존하기 위한 인간의 투쟁은 많은 부정적인 결과를 양산했다. 그 중의 하나가 일에서 기쁨과 행복을 누릴 수 없는 것이다. 오직 생존 만을 위해 종사하므로 자원하는 마음이나 건전한 집중도 창의성도 부재한다. 결과적으로 삶은 비효율적, 비효과적이게 된다.

(c) 소시민적 가족주의

성실-근면-열심히 일하는 목적이 자신과 가족의 행복과 안전만을 위하는 소시민적 가족중심주의이다. 산업혁명 이후 발생한 도시화는 세속화[36]와 관련이 있고 일터와 교회와 집을 분리시켰다. 자신과 가족중심이 너무 강하여, 이웃과 사회에 대한 무과심이 극에 이른다. 현대의 전형적인 특징이다. 이런 가족이기주의는 가족 이외에 다른 관계에 대한 무관심과 심지어는 그들과 관계파괴로 인한 “네 이웃을 네 몸처럼 사랑하라”는 명령을 어기게 된다.

---

[36] 조지 헌터교수(Gerge Hunter III)는 세속화(Secularization)된 원인을 역사적으로 여섯가지 사건에서 찾는다. ①중세 문예부흥, ②루터와 칼빈의 종교개혁에 의한 기독교국의 분열, ③국가주의, ④과학의 발달로 인한 서양인들의 의식변화, ⑤계몽주의, ⑥도시화 (George G.Hunter, *How to Reach Secular People* (Abingdon Press, 1992), 26-29.)

(d) 성공지상주의

이것은 일을 통해 자아성취와 입신양면을 추구하는 현상을 말하는데 이 경우 일은 성공으로가는 수단이 된다. 성공지상주의는 2차 대전 이후 출생한 베이비부머(baby boomers)들이 그 기반을 조성했고, 1980년대 생겨난 도시족인 여피(yuppies)들에 의해 일어난 현상이다. 자신이 인생의 주인이 되어 인생을 통제하면서 자아실현을 목적으로 자신의 능력을 총력화 하여 박차를 가해 앞만 보고 달려가는 것이다. 베이비부머들이 상대적으로 부유한 사회에서 자란 자녀들을 대학에 보내는 목적은 좋은 일자리를 잡고, 좋은 배우자를 만나 경제적으로 성공한 삶을 살도록 하는 것이었다. 과거 세대가 “너 자신을 부인하라”는 말씀을 따랐지만 이들은 “너의 자아를 성취하라”에 삶의 초점을 맞춘다. 이전 세대가 “ 주 너의 하나님을 사랑하라”에 순종했지만 이들은 “네 자신을 사랑하라”에 헌신한다. 여피들에게 일의 개념은 완전히 세속화된다.

성공지상주의는 당연히 삶의 최우선 순위가 되었다. 일의 궁극적인 목적은 자아 성취이고, 일에서 성공은 인생의 성공을 의미하며 얼마나 많은 물질적 부를 소유했으며 그의 전문성이 얼마나 인정을 받느냐에 따라 신분이 무엇인가로 그의 인생의 성공여부를 평가한다.[37] 성공지상주의에 빠진 현대인들은 실낙원의 정글을, 에덴동산이 아닌 자신의 동산으로 만들려는 모든 시도와 투쟁은 이미 정해진 처참한 패망으로 끝나게 되었다. 영적 원칙이 배제된 모든 일터들이 황폐화되고 있다.

---

[37] Doug Sherman-William Hendricks, *Your Work Matters To God* (NavPress, 1990), 19.

전 세계의 일터에서는 이 황폐함을 향해 거침없이 달려가는 F1 경주에서 질주하는 차보다 더 빠르고, 치열한 목적지를 상실한 경주가 진행되고 있다. career는 원래 "마차에 해당하는 라틴어에서 후에는 "경기장 레이스코스" 라는 뜻의 중세 프랑스어에서 유래했다. 웹스터 사전은 "career" 를 전속력으로 힘차게 달려가다, 질주하다로 정의 한다. 오랫동안 정말 빠른 속도로 달려가지만 그 어디에도 결코 이르지 못한다는 말이다.[38]

(2) 성경적인 일

옥스퍼드 선언은 일에 대한 탁월한 정의를 제공하고 있다. 일이란 일 차체를 위해서가 아니라 인간의 욕구를 충족시키기 위해 행해지는 모든 활동이다. 일은 하나님이 태초에 인간을 창조하셨던 바로 그 목적에 속하고 있다. "온 땅의 생물을 다스리게 하기 위해서" 하나님의 형상을 따라 인간을 창조하셨다(창1:26-28). 창세기 2장 15절에 서는 하나님이 아담을 창조하시고 그를 에덴동산 안에 두어서 일하고 다스리게 하셨다고 기록되어 있다. 인간은 이 위임 명령을 수행함으로써 하나님을 영화롭게 하는 것이다. 타락했지만, 인간들이 "나와서 노동함으로써"(시편 104:23), 인간 실존에 대한 찬조주의 원래 목적을 달성한다(옥스포드 선언 13항).[39]

타락한 세상은 폴 마샬의 표현대로, "어떤 사람들은 절망적인 악순환에

---

[38] 댄 밀러, *나는 춤추듯 일하고 싶다*, 김영실 역 (서울: 미션월드라이브러리), 2006.

[39] "옥스포드 선언(Oxford Declaration on Faith and Economics)은 1990년 1월 세계 각지에서 모인 100명 이상의 신학자, 경제학자, 윤리학자, 발전 실무자, 교회 지도자들과 기업 경영자들이 "기독교 신앙과 경제학" 에 관해 공동으로 발표한 선언이다.

빠져 헤어나오지 못하고 끊임없이 일할 수밖에 없는 상태이다. 노동은 허리가 휘어지며 고통스럽고 지루하며 무의미할 수 있다.[40] 그리스도인에게 이것은 하나님의 의도하신 바가 아니다. 그러나 노동을 거부하거나 경멸하는 것도 해결책은 아니다.[41]

그렇다면 그리스도인에게 일이란 무엇인가? 일은 하나님께서 자기를 닮은 인간을 창조하셔서 "다스리고 지키도록" 인간에게 주신 사명이자 예배 행위이다. 그러므로 하나님의 백성에게 일은 예배로서의 일, 하나님의 창조사역으로서의 일, 소명으로서의 일, 하나님 나라 건설과 확장으로서의 일의 성격을 가지며 마땅히 하나님의 백성으로서 행해야 할 생존을 넘어서는 그 무엇이며, 이 땅에서 하나님의 다스림을 받는 참된 안식으로서의 행위이다.

(a) 예배로서의 일

일은 하나님을 영화롭게 하는 행위이자 곧 예배 행위가 된다. "경배"를 뜻하는히브리어 "아보다(Avodah)"에서 유래된 단어가 "일(노동)"을 포함하고 것을[42] 고려할 때 그리스도인에게 일은 그 자체가 하나님을 영화롭게 하는 예배 행위이며 하나님의 일을 이루는 사역이다. 그러나 우리가 하는 일을 통해서 저절로 하나님을 경배할 수 없다. 우리 삶의 현장 즉 사무실과 놀이터

---

[40] 폴 마샬, *천국만이 내 집은 아닙니다*, 김재영 역 (서울:IVP, 2000), 95.

[41] Ibid., 96.

[42] 오스 힐먼, *일터사역*, 조계광 역 (생명의 말씀사, 2007), 23.

성소에서 예배하듯 일해야 한다.[43] 그리스도인은 삶의 예배, 일을 현장에서 주님을 모시고 일하므로 일을 통해 경배를 받으시게 해야 한다.

(b) 하나님의 창조사역으로서의 일

하나님의 형상으로 지음 받은 인간은 무엇인가를 만들고 그들의 수고의 대가인 노동의 열매를 거리낌 없이 즐기면서 이웃과 나눌 수 있다. 이처럼 하나님은 당신이 창조하신 것들로 인해 기뻐하며 창조물의 보존과 번영에 지대한 관심을 가지고 계신다. "생육하라, 번성하라, 충만하라, 정복하라"(창1:28) 등의 아담과 하와에게 주신 하나님 첫 축복과 명령은 인간 역시 하나님과 같이 일하는 존재임을 증명한다. 창조물을 잘 돌보고 관리해야 하는 책임과 더불어 창조물을 즐기고 누리라는 초대도 있다. 우리는 창조물을 보호해야 한다. 서로가 서로를 지으신 만물이 섭리에 따라 운행하는 과정을 존중하고 돌볼 책임이 있다.

하나님은 우리에게 과업을 성취할 능력을 주신다. 아담과 하와 역시 부를 창조하는 가치창조의 사역을 한 것이다. 하나님은 예배를 통해 우리와 함께 하시 듯 창조사역을 계속하시는 일에 우리와 동참 하신다. 일은 철저히 영적임과 동시에 인간적인 것이다. 일은 창조에 있어 인간과 하나님의 동역을 나타내는 분명한 행위이다. 일은 하나님이 인간에게 위임한 것으로 피조물에 대한 청지기적 사명에 근거한 인간의 활동이다. 하나님은 우리이게 이를 행할

---

[43] 존 맥스웰, *크리스챤이 직장에서 성공하는 법,* 김용완 역 (서울: 국제제자훈련원, 2008), 20.

수 있는 창조적 능력과 지혜와 도구를 주셨다. 하나님께서 창조물인 인간을 보고 즐거워하셨듯이 하나님의 형상을 닮은 우리 역시 제품과 서비스를 창조하면서 즐거워할 수 있다.

(c) 소명으로서의 일

우리 모두에게는 할 일이 있다. 그것은 하나님의 피조물을 경영하는 고차원적인 일이다. 우리가 살아가기 위해 생활을 위해 하는 모든 일은 아무리 사소한 일이라도 세상을 경영하라는 이 명령에 비추어 볼 수 있다. 이 진리를 발견 할 때, 우리가 누구이며 우리의 참된 행복이 무엇인지를 발견 할 수 있게 된다.[44] 하나님의 피조물인 인간의 삶의 목적은 “하나님을 영화롭게” 하는 것이다. 우리가 무엇으로 하나님을 영화롭게 할 수 있는가? 우리는 일을 통하여 하나님을 영화롭게 할 수 있다. 일은 신성하고 존엄하며, 하나님의 나라를 건설하는 사역이고, 그리스도인의 소명이다.

그리스도인의 소명의 장인 일터는 “일” 즉 노동이 행해지는 “터”이다. 그리스도인에게 있어서 중요한 것은 이 터에서 이루어지는 일이 하나님의 일이라는 확신을 가져야 한다. 자기에게 맡겨진 일을 소명으로 인식하고 그 일을 영적 원칙으로 성취하는 것이 그리스도인의 영원한 사명인 것이다. 로버트 뱅크스(Robert Bsnks)의 글은 일터의 그리스도인에게 심오한 메시지를 준다. 사람들이 자기 직업에 대한 소명을 갖고 천직으로 여 기면 그의 내면은 크게 변한다.

---

[44] 밴 패터슨, *일과 예배,* 김재영 역 (서울:IVP, 1997), 11.

자기의 직업에 관한 강렬한 소명을 느낄 때, 이것은 신앙과 사회 활동 간에 교량역할을 한다. 소명감이 생긴 자는 행동과 직장생활에서 드러난다. 그러나 소명의식이 직업으로 바뀌면 사람의 개인적인 삶인 주일과 공적인 삶은 주중 사이에 고리가 약해진다. 따라서 직업은 거룩한 사명이기보다 개성의 표현이 되며 부르심에 대한 순종이라기보다 개인적인 성취수단이 된다.[45]

(d) 하나님 나라의 건설과 확장사역으로서의 일

우리의 소명은 “하나님 나라의 건설과 확장사역으로서의 일”에 관한 것이다. 만약 우리의 소명이 “나의 영역 건설과 확장을 이루는 일”이라면, 우리의 삶은 이미 패망한 것이다. 때문에 일이라는 현실에서 결코 분리될 수 없는 우리는 누구를 위해, 또 무엇을 위해 일에 헌신하고 있는지에 대한 영적 좌표의 확인이 반드시 필요하다. 대로우 밀러(Darrow L. Miller)는 「직업에 대한 성경 신학의 발전화」에서 다음과 같이 일에 대해 설명한다.

성경적 세계관은 일이란 신성하고, 노동은 존엄하다는 틀을 제공한다. 일에 대한 이러한 개념은 자신의 소명이 곧 직업이라는 것이다. 하나님은 우리를 불러 우리의 일을 통해 하나님 나라를 건설에 참여하게 하신다.[46] 우리는 살기 위해 일하는 것이 아니라, 하나님이 위임하신 일을 하기 위해 살아가는 것이다. 때문에 우리의 직업이 무엇이며, 월급이 얼마인지가 중요한 것이 아니라 그 일을 통해 하나님이 우리에게 위임하신 일을 잘 감당하고 있는지가 관

[45] 크리스토퍼 크레인, 마이크 하멜, *왕 같은 제사장 경영자의 영향력,* 서진희 역 (서울: 국제제자훈련원, 2007), 52.

[46] 대로우 밀러, *직업에 대한 성경 신학의 발전화*, 2002.

심이 되어야 한다. 그 결과에 따라 하나님은 우리를 평가하신다 (마25:14-30). 사람들은 일을 통해 삶의 안전을 도모하고, 자신의 직업을 통해 신분의 상승을 꾀하는 것이 일반적이다.

그러나 그리스도인 들은 일을 통해 하나님의 영광을 드러내고, 직업을 통해 소명을 이루어야 한다. 소명은 궁극적으로 하나님 나라 건설과 확장사역을 위한 영향력을 일을 통해 흘러 보내는 것이다. 일이 하나님께서 맡기신 소명이라는 점에서 일에는 귀천이나 차별이 없으며 보수와 일의 가치도 별개이다. 그리스도인들은 예배로서의 일, 하나님의 창조사역으로서의 일, 소명으로서의 일, 하나님 나라 건설과 확장으로서의 일 이라는 무한 가치의 사역에 급여의 유무와 많고 적음에 상관없이 전적으로 헌신하는 기쁨과 감격을 누리는 지혜가 필요하다. 이런 의미에서 일과 관련하여 모든 그리스도인들은 기억해야 할 세 가지는 다음과 같다.

첫째, 진정한 인간의 과업 모두가 동등하게 하나님에 의해서 주어진 것이며 동등하게 영적인 것임을 임정해야 한다. 분명 때때로 더 시급하기도 한 일이 있을 수 있다. 그러나 어떤 종류의 행위에 대해서도 다른 행위와 비교하여 근본적으로 영적 우선성을 주장할 수 없다.

둘째, 노동이 인간의 성취가 아닌 형벌로 생각해서는 안 된다.

셋째, 우리는 노동이 하나님의 형상으로 지음 받은 피조물의 행위라는 사실을 삶으로 드러내야 한다.[47]

---

[47] 폴 마샬, *천국만이 내 집은 아닙니다*, 김재영 역 (서울:IVP, 2000), 95-97.

IV. 리더십과 평신도 (LEADERSHIP AND LAITY)

1. 리더십의 정의와 본질

지도자라는 용어는 14세기경부터 나타나지만 본격적으로 사용된 것은 2백 년이 채 안 된다.[48] 지도자를 영어로 리더(Leader)라고 하는데 이는 라틴어 “리단(lithan)”에서 유래된 것으로 “함께 간다” 라는 뜻을 가지고 있다. “LEADER” 영어 알파벳의 여섯 글자를 따른 의미는 다음과 같다.

L Learner	학습자, 평생 배우는 자
E Equipper	구비자, 사람을 키우고 준비시키는 자
A Administrator	행정가, 조직이나 단체를 효과적으로 준비시키는
D Doer	말한 대로 행동하는 자
E Encourager	동기부여자
R Reformer	바람직한 방향으로 변화시키는 자

[48] 게리 에이 유클, *조직사회의 리더십* (현대기획, 1997), 12.

1) 대표적인 정의들[49]

현재까지의 정의를 다 모으면 5천 개가 넘는다. 그만큼 리더십이라는 개념이 모호하고 복잡하다. 몇 가지 체계적인 대표 정의는 다음과 같다.

(1) 게리 윌스의 정의와 특징

게리 윌스는 리더십을 정의하기를 “리더십은 다른 사람들을 움직여서 지도자와 추종자들이 함께 공유하는 목표를 향하여 앞으로 나아갈 수 있도록 하는 것이다” 정의에 따라 1) 지도자는 사람을 움직이도록 동기부여 하는 사람 2) 사람들에게 영향을 미치는 것 3) 리더십은 항상 목표 지향적이며 그것을 이루는 것이 리더십이 핵심이다 4) 목표를 공유할 수 있도록 시너지를 모으는 것이 리더의 사명이다.

(2) 황의영의 정의와 특징

한국 황의영 목사는 그의 책 <교회의 직임과 리더십>에서 리더십의 알파벳 머리글자를 딴 리더십을 열 가지로 설명한다.[50]

(a) 리더십은 Listening 들어주는 것이다. 지도자는 사람들의 말과 필요를 듣는 자이다.

(b) Establishing 조직하여 과업을 이루는 것이다. 지도자는 조직을 구성해 어떤 과업을 이루는 자이다.

---

[49] 명성훈, *리더십 성장마인드* (GICU, 2002), 36.

[50] 황의영, *교회의 직임과 리더십* (생명의 말씀사, 1993), 31.

(c) Achieving 개인과 조직의 목표를 성취하도록 돕는 자이다.

(d) Decision-making 중대한 결정을 내리는 것으로 지도자는 중대한 결정을 내리는 자이다.

(e) Responsibility 매사에 책임지는 것. 지도자는 책임을 지는 자이다.

(f) Spiritual gifts 성령의 능력과 은사. 지도자는 능력과 은사를 가진자이다.

(g) Humbleness 겸손을 통해 사람들에게 감화를 주는 것. 지도자는 겸손으로 감화를 주는 자이다.

(h) Integrity 정직과 성실. 지도자는 정식과 성실한 자이다.

(i) Exampling 본이 되는 것. 본이 되는 자이다.

(j) Pioneer 새로운 것을 개척하는 개척자이다.

(3) 헨리 블렉가비의 영적 리더십

(a) 영적 리더는 사람들을 움직여 자신의 자리에서 하나님의 원하시는 자리로 가게 한다. 여기에는 재촉이나 위협이 있을 수 없다. 리더들이 자기 사람들의 행동과 태도를 바꾸어 하나님의 목표 달성을 위해 전진하게 만드는 것은 "설득과 모본"의 과정이다.

(b) 영적 리더는 성령님께 의존한다. 하나님은 사실상 하나님만이 하실 수 있는 일을 하도록 영적 리더를 부르셨다. 역설적이지만 궁극적으로 리더는 사람 안에 영적 변화를 일으킬 수 없되 오직 성령만이 그렇게 하실 수 있다 하나님이 모세에게 명하여 바로에게 가라 하

셨을 때 모세도 그 역설에 부딪쳤다“ 내가 애굽에 있는 내 백성의 고통을 분명히 보고 그들이 그들의 감독자들로 말미암아 부르짖음을 듣고 그 근심을 알고 내가 내려가서 그들을 애굽인의 손에서 건져내고 그들을 그 땅에서 인도하여 아름답고 광대한 땅 젖과 꿀이 흐르는 땅...에 데려가려 하노라”(출3:7-8). 이처럼 하나님만이 하실 수 있는 하시겠다는 것이다. 그 때 하나님이 뜻밖의 말을 덧붙이신다. “이제 내가 너를 바로에게 보내어 너에게 내 백성 이스라엘 자손을 애굽에서 인도하여 내게 하리라”(출3:10). 이것이 영적 리더십의 역설이다. 리더는 사람들을 움직여 하나님 일을 하게하되 그것이 궁극적으로 성령만이 하실 수 있는 사명임을 알아야 한다

(c) 영적 리더는 민감한 책임감이 필수다 (약3:1). 참된 영적 리더는 사람들을 현재의 자리에서 하나님이 원하시는 자리로 이끈다.

(d) 영적 리더는 사람에 초점을 맞춘다. 리더십은 근본적으로 사람을 상대하는 일이다. 리더십의 관건은 예산이나 비전 전략이 아닌 사람이다. 진정한 리더는 사람들을 즐거워하고 자신을 따른 결과로 그들이 더 나아지게 한다.

(e) 영적 리더는 하나님의 사람들 뿐만 아니라 비 신자에게도 건전한 영향을 미친다.

(f) 더의 꿈과 목표가 아닌 하나님의 뜻과 계획에 따라 일한다.

(g) 영적 리더는 하나님의 음성을 듣는다. 영적 리더는 사람들을 움직여 하나님의 일을 하게 한다.

2) 일곱 가지 본질

(1) 리더십은 하나님으로부터 받은 소명이다

진정한 지도자는 하나님이 세우신다. 기독교 지도자는 사람들을 인도하도록 하나님이 부르신 사람으로 지도자이지만 사람들을 이끌면서 동시에 섬기도록 부름 받은 자들이다. 리더십이 소명인 것은 하나님께서 지도자에게 비전을 주실 뿐 아니라 그것을 이룰 성령의 능력도 주시기 때문이다. 피터 와그너는 성령의 은사로서의 리더십에 대해 "리더십이란 장래를 향한 하나님의 목적을 목표로 삼고 그 목표를 자발적이고 기쁜 마음으로 성취할 수 있도록 다른 사람들에게 전수시킴으로 하나님께 영광 돌리게 하는 하나님이 주신 특별한 능력이다"라고 정의했다.[51]

(2) 리더십은 사람들로부터 받는 존경심이다

하나님께서 정하신 보편 원칙을 지켜나감으로써 사람들에게 존경심을 가지게 하여 따라오게 하는 것이 진정한 리더십이다.[52] 단순한 예우와 다른 내면적 품성과 관련되어 있고 일생을 걸쳐 만들어진다.

(3) 리더십은 사람들을 변화시키는 영향력이다.

리더십은 사람들을 변화시키는 영향력이다. 정확히 말하면 조직에서 지도자라는 이름을 가진 한 구성원에 의하여 의도적인 영향을 끼치도록 하는 일

---

[51] 조지 바나, *리더십을 갖춘 지도자* (베다니 출판사, 1997), 31.

[52] 블레인 리, *지도력의 원칙* (김영사, 1999), 18.

련의 과정이다. 리더십의 본질이 존경심 일 때 더 큰 영향력을 미칠 수 있기 때문이다. 본을 보임으로서 영향력을 행사하는 것이요 겸손을 통해 감화력을 주는 것이다. 이런 면에서 리더십은 용기 있는 행위이며 영향을 미치기 위해 자신의 한계를 극복하겠다는 용기 없이는 지도자가 될 수 없다.

(4) 리더십은 비전을 전달하는 커뮤니케이션이다

지도자는 비전을 품는데(vision making) 만족이 아닌 비전을 전달하는 자(vision casting) 이다. 그래서 타인과 그것을 이루어 나가는데 까지 책임을 지는 자들이다. 일방적인 지시와 선언이 아닌 대화요 교재요 나눔이다. 성경의 은사와 감동으로 커뮤니케이션을 통해 동기부여를 하는 것이다. 비전을 커뮤니케이션 함으로써 비전 공동체를 형성해 나가는 일이야 말로 지도자의 가장 중요한 과제라고 할 수 있다. 삼위 하나님은 대화하시고, 교제하시고, 나누시는 커뮤니케이션의 하나님이다. 단지 말을 잘하는 기술이 아닌 교통의 영 이신 성령의 은사와 감동이 있어야 한다. 그래서 사람들의 마음에 강한 욕구를 불러일으키는 것이다.

(5) 리더십은 사람을 키우는 것이다

리더십이란 고기 잡는 법을 가르치는 훈련이다. 예수님이 제자를 키웠듯이 성도를 제자로 만들어 내는 것이 목회의 본질이다. 루즈벨트 대통령은 다음과 같이 말했다 “훌륭한 지도자란 해야 할 일을 안심하고 맡길 만큼 유능한 인재를 고르는 눈이 있고, 또 그들이 일하는 동안 참견하지 않을 만큼의

자제력을 가지고 있는 사람이다”. 지도자는 자신의 제자, 추종자를 만드는 것이 최대의 목표이다. 캐네스 갱글은 지도자를 키우는 방법에 대해 5M으로 정리했다.[53] Model 본을 보인다 Mentor 가 된다. Monitor가 되어 지켜본 Motivator가 되어 움직이게 한다. Multiplier가 되어 다른 이를 훈련시킨다. 그러나 사람을 키우는 가장 중요한 이유는 주님께서 그렇게 명령하셨고 그렇게 사셨기 때문이다. “너희는 모든 족속으로 제자를 삼아 가르쳐 지키게 하라.”

(6) 리더십은 조직을 운영하는 경영이다

리더십이 미래의 비전을 제시하고 방향을 설정하는 일이라면 경영관리는 리더가 제시한 방향과 비전에 따라 계획하고 실행시키는 일이다. 또한 리더십은 사람들에게 신념을 확신시키고 동기를 부여하며 열정을 확산 시키는 미래지향적 노력인데 반해서, 경영은 통제 및 문제 해결을 통해 계획을 달성하려는 노력이라고 정의 했다.[54] 원래 경영의 전통적 개념은 1916년 프랑스 실업가 앙리 파욜이 처음 사용했다. 그에 의하면 경영이란 “계획하고(plan), 조직하고(organize), 조정하고(coordinate), 통제하는(control), 이 네 가지를 포함 한다” 지도자는 이러한 경영을 주도함으로써 조직을 활성화 시키고 공동목표를 이루게 하는 자이다. 목회도 일종의 경영적 요소가 있으며 교회가 가지는 모든 자원을 효과적으로 경영하여 효율을 높이는 관리가 될 때 성장한다. 생명체를 위한 사역(ministry)와 조직체를 위한 사업(business)를 잘 조화시키는 경영마인

---

[53] 조지 바나, *리더십을 갖춘 지도자* (베다니 출판사, 1999), 45.

[54] 이의용, *좋은 리더가 되는 212가지 노하우* (국민일보 제네시스21, 1998), 9.

드가 21세기 현대의 관건이다.

(7) 리더십은 사람을 섬기는 봉사이다

리더십은 군림하는 것이 아닌 함께하며 섬기는 것이다. 사람을 얻는 것이 리더십이라면 가장 효과적인 길이 봉사이다. 예수님은 십자가에서 죽기까지 인간을 섬기셨고, 그 주님의 단 한 번에 드려진 희생의 제사는 모든 영적 리더십의 기초가 되었다. 십자가에서 죽으시기 전에도 제자들의 발을 손수 씻어 주심으로 종의 리더십이 무엇인지 보여 주셨다.

2. 다니엘 골만의 감성 리더십[55]

세상에 수많은 유형의 리더십이 있으나 그 중에서도 새롭게 발견되어 조명되고 있는 감성리더십은 영적인 리더십만큼 중요하며 현대인들을 이해하고 성공적으로 리더십을 발휘 시키는 중요한 기술적 이론이다. 성공자들의 요소들 중 지능지수인 IQ외에 감성지수인 Emotional Intelligence 가 높은 수준에 도달해 있음이 발견되었다. 즉 어떤 사람이 최고의 교육을 받고 예리한 분석력과 아이디어가 끊임없이 나온다 해도 감성지능이 낮다면 훌륭한 리더가 될 수 없다. 감성지능이 높다는 것은 자기인식, 자기통제, 동기부여, 공감능력, 사교능력의 다섯 가지가 뒷받침 된다는 것을 의미한다.

---

[55] 다니엘 골만 외, "조직의 성과를 이끌어 내는 리더십," *매일경제신문*, 2017, 9-39.

1) 감성지능(Emotional Intelligence) 이란

188개 글로벌 대기업의 역량강화모델의 개발을 위해 기술적인 능력, 지적인 능력, 감성능력의 세 가지 범주로 분석하였다. 데이터 분석결과 큰 그림을 보는 능력이나 장기적인 비전을 짜는 능력도 좋은 성과를 낸다. 그러나 감성지능이 다른 능력보다 두 배는 더 중요하다는 것을 발견했다. 더욱이 높은 위치에 올라 갈수록 점점 더 중요해진다는 것도 밝혀졌다. 단순한 업무 능력은 직급이 올라갈수록 무시될 수준이 된다. 그러나 직급이 높아져 능력 있는 사람으로 인정 될수록 그 사람의 감성지능이 더 드러나면서 그것이 성과의 원인이 된다는 것이다.

1996년 글로벌 식음료업체 맥클레란은 관리자가 높은 감성능력을 가졌을 경우 연간 수익 목표를 20%씩 초과 달성하는 것으로 나타났다. 반면 감성지능이 낮은 부서는 반대로 20% 감소하였다. 이 현상은 미국 유럽 아시아 등의 지사에서 동일하게 나타났다. 이 연구는 적절한 방법을 통해 사람들 스스로의 감성지능을 계발할 수 있다는 사실도 밝혀냈다. 즉 모든 사람은 어느 정도의 EI를 가지고 태어나지만 동료나 코치의 피드백을 받으면서 노력하고 연습해도 이런 능력이 강화될 수 있는 것이다.

(1) 자기인식

감성지능의 첫 번째 구성요소이다. 자기 인식이란 자신의 감정, 강점, 약점, 필요 등을 깊게 이해하는 것을 말한다. 자기인식 능력이 있는 사람은 자신이 처한 상황에 지나치게 비관적이거나 낙관하지 않는다. 또한 자신과 타인

에 솔직하다. 어떤 긴박하거나 스트레스 상황이 되면 이것을 건설적인 방향으로 돌릴 수 있다. 자신을 잘 아는 사람은 자신이 어디로 가는지도 안다. 갈등이나 유혹의 상황에서 자신의 가치에 부합하는 선택을 하게 된다. 즉 자신을 제대로 인식하는 사람은 스스로를 객관적으로 보고 현실적인 평가를 내린다. 또한 성과를 평가할 때도 한계와 강점에 대해서 이야기하는 것을 편하게 생각하고 창조적인 비판도 적극 수용한다. 이들은 스스로를 잘 알고 있기에 감당할 수 없는 일을 하다가 실패할 가능성도 적다. 자신을 정직하게 볼 수 있는 사람이라면 - 이것이 자기인식능력이다- 자신이 운영하는 조직이나 공동체도 정직하게 볼 수 있는 것이다.

(2) 자기통제

우리는 충동을 완전히 제거할 수는 없으나 관리할 수 있다. 자기통제란 감정이나 그 어떤 것의 노예가 되지 않도록 관리하는 능력이다. 자신과 대화할 줄 아는 사람도 불안한 감정이나 충동에 휩싸이기도 한다. 하지만 이들은 감정을 조절한다. 기업에서 중요한 사안을 두고 프리젠테이션을 할 때 준비되지 못한 부분으로 실수가 발생되었다면 기업의 지도자가 나타낼 반응은 어떤 것이 있겠는가? 일반적으로 부정적인 반응이 나타날 것이다. 하지만 만약 자기통제 능력이 있다면 신중한 단어를 선택하고 성급하게 행동하지 않을 것이다. 팀원들의 실수를 알려주며 심각한 상황에서 빠져 나와 실패의 원인에 대해 고민하고 이런 결과에 대한 느낌과 의견 해결책을 제시할 것이다.

리더에게 자기통제 능력이 중요한 첫 번째 이유는 충동적이기 보다 신

뢰할 수 있는 공정한 환경을 만들 수 있기 때문이다. 이런 환경은 정치와 다툼이 줄고 생산적이게 된다. 능력 있는 인재들이 모여들 것이다. 리더가 침착하면 직원들도 침착하게 되는 trickle-down효과를 나타내다. 공동체나 조직의 상층부가 감정에 이끌리지 않는다면 전체조직도 그렇게 될 수 있다.

둘째는 경쟁을 위해서 중요하다. 현대 사회는 비즈니스 세계이든 어디든 너무 빠르게 변화하고 있다. 환경은 불확실성과 변화로 가득 차 있다. 이런 상황에서 새로운 것이 도입 되도 통제능력 뛰어난 사람은 혼돈에 빠지지 않는다. 성급한 판단을 미루고 정보를 모으며 새로운 움직임이 생길 때 마다 이 움직임에 잘 따른다.

변화를 주도하기도 한다. 리더십에서 자기통제능력은 윤리를 강화하는 점에서도 매우 중요하다. 윤리의식은 개인적인 덕목일 뿐 아니라 조직의 역량을 위해서도 매우 중요하다. 이익을 부풀리거나 권한을 남용하지 않는 등 여러 비윤리적인 사건이나 충동에서 손실을 막게 한다. 자기통제에 뛰어난 사람은 자기반성과 사려 깊은 태도 모호하고 변화무쌍한 환경에 적응력, 도덕성, 충동을 거부할 수 있다. 그러나 자기통제를 잘 하는 사람도 때때로 인정받지 못하는 경우가 있다. 자신의 감정을 잘 조절하는 사람은 쌀쌀맞다는 평가를 받는다. 이들의 사려 깊음을 열의부족으로 오해하기도 한다.

(3) 동기부여

모든 리더들이 가진 단 하나의 자질이 있다면 그것은 바로 동기부여이다. 리더 들은 기대이상의 성과를 내고자 한다. 많은 사람들이 일보다 외부요

소인 높은 연봉이나 직책 등에 동기를 부여 받으나 리더는 일 자체를 즐기고 그것에 동기부여를 가장 크게 받는다. 그 어떤 보상보다 일 자체에 대한 열정이 크다. 그래서 결과가 부정적으로 나와도 낙관적으로 보며 부정적인 감정을 잘 극복한다. 일 자체에 열정이 있는 사람은 그 일을 할 수 있게 하는 공동체나 조직에 헌신한다.

(4) 공감능력

공감 능력이란 지적인 의사결정 과정에서 다른 사람들의 감정에 대해 신중하게 생각할 수 있는 능력이다. 이 능력은 현대에 필수적인 리더십의 조건이 된다. 그 첫째 이유는 기업이든 공동체든 개인보다 팀으로 일할 때가 많기 때문이다. 그리고 둘째 세계화가 빠르게 진행되고 셋째 인재확보가 매우 중요한 사한이기 때문이다. 팀이란 이인 이상으로 사람들이 함께 하다 보면 의견이나 사고방식의 충돌이 불가피하다. 이들의 상태를 파악하고 공감능력을 통해 서로가 소통하고 대화와 타협을 이끌어 낸다. 또한 급속한 세계화로 서로 다른 인종의 사람들 문화가 다른 사람들이 협업할 때 역시 편견을 깨고 서로 소통할 수 있는 공감이 중요하다.

공감능력은 오늘과 같은 정보기술시대에 인재를 모으는 중요한 역할을 한다. 인재의 육성과 관리가 중요한데 이들을 멘토링하고 코칭하여 일에 대한 만족도를 높이고 이직율을 낮추는데 효과적이다. 공감능력이 뛰어난 사람은 문제를 잘 파악하고 효과적인 피드백을 통해 인간관계의 문제를 풀어 나간다.

(5) 사교능력

공감능력과 사교능력은 대인관계에서 발휘되는 능력이다. 이것은 단순히 친해지는 것을 의미하지 않는다. 일반적으로 사교 능력이 뛰어난 사람은 폭넓은 지인들을 주변에 두고 있다. 또한 어떤 사람을 만나도 공통점을 찾을 수 있는 감각이 있다. 친밀한 관계를 쌓는 법을 안다. 혼자보다 함께 일하며 도움이 되는 인적 네크워크를 확보하고 있어 문제를 풀어간다. 사교 능력은 공감능력이 쌓여서 만들어 진다. 스스로 잘 아는 것, 자신의 감정을 조절 할 수 있는 것, 타인의 감정을 이해하는 것 모두 대인관계에서 아주 중요한 능력들이다.

이처럼 사교능력은 감성지능의 종합적인 결과이므로 직장생활에서도 매우 중요한 능력으로 평가 받고 있다. 다른 감성지능과 비교하면 사교능력은 높은 평가를 받는다. 좋은 리더는 인간관계가 좋은 사람이다. 리더의 역할은 사람을 통해 일이 이루어 지도록 만드는 것이기에 사교능력은 리더의 감성지능이 발휘되도록 만들어준다.

2) 감성지능의 학습효과

오랜 시간 리더가 만들어 지는지 태어나는지 논쟁해 왔다. 둘 다 맞다고 볼 수 있다. 리더의 요소인 감성지능도 마찬가지 이다. 모든 사람은 어느 정도의 공감능력을 애초에 가지고 태어나는가 아니면 학습 되는가 역시 답은 모두 해당된다. 감성지능도 유전적인 요소가 작용한다는 과학적인 근거가 있다. 발달심리학의 연구에 따르면 육아과정이 감성지능형성에 중요한 역할을

한다. 이것을 토대로 감성지능이 학습될 수 있는 것임을 알 수 있고 나이가 들수록 감성지능이 상승함을 보여준다. 감성지능을 향상할 수 있는 훈련이 필요한데 여기에 지혜가 필요하다.

감성지능은 우리 뇌의 변연계의 신경전달체의 작용이다.[56] 이 전달체는 감정, 충동, 욕구를 관장한다. 과학자들에 의하면 변연계는 동기, 실행, 피드백을 통해 가장 잘 학습한다. 분석과 기술을 관장하는 대뇌 신피질과는 학습방법이 다르다. 신피질은 논리를 관장하여 책을 읽고 컴퓨터 사용법을 배우거나 판매증진법을 배우는데 사용된다. 그런데 안타깝게도 대부분의 감성지능훈련 프로그램이 이 신 피질 발달 중심의 훈련이다. 조직감성지능연구 컨소시엄과 거기서 진행된 연구에 따르면 신 피질 중심의 리더십 훈련프로그램은 오히려 피교육자의 성과에 부정적인 결과를 미친다.

감성지능을 강화하려면 변연계를 훈련시키는 과정을 만들어야 한다. 과거의 관행적인 프로그램을 버리고 새로운 방식을 받아들여야 한다. 즉 집단적 기계적 지적인 과정이 아닌 일대일 맞춤식의 접근이 필요하다. 일대일 멘토링이나 코칭은 근본적인 변화가 가능한 가장 효과적인 감성지능발달 훈련과정이다. 개인적인 만남에서 구체적인 사실을 확인하고 조언과 피드백을 통해 시간이 좀 걸리더라도 급속한 변화가 가능하다. 개인의 감성지능의 발달은 진심으로 원하고 노력하지 않으면 일어나지 않는다 세미나 한 번 책 몇 권 읽는 것으로 일어나지 않는다. 그러므로 온전한 리더로 훈련되기 위한 감성지능의 발달훈련은 일대일 소그룹 리더훈련이 가장 효과적임을 알 수 있다.

---

[56] Ibid., 32.

3. 쉐마 교육리더십 (Education Leadership of Shema)

이 장에서는 본 교회에 필요한 평신도 리더십의 개발전략으로 쉐마교육 리더십을 살펴본다. 여러 교육방법 중에서도 쉐마교육을 교육리더십의 모델로 택한 것은 시대를 초월하여 가장 탁월한 교육이론과 임상적으로 증명된 방법이기 때문이다. 또한 엄밀히 말해 유대인의 교육방법이라기 보다는 하나님의 명령을 철저히 실천한 성경적 교육방법 이며 예수를 믿음으로 고백한 모든 크리스챤은 영적 유대인이기도 하다. 쉐마의 교육철학은 배움이 예배이며 기도이다. 성도들의 일차적 부르심과 이차적 부르심의 자리에서 그것을 성취하는 소명을 이루기 위해 반드시 필요한 것이 배움이며, 배움의 예배를 통해 성도는 열방의 거룩한 백성이 되기 위한 리더십을 훈련 받고 탁월한 리더가 된다.

또한 어느 기관이든 교육이 필요치 않은 곳이 없으며 교회 역시 말씀교육의 대표적인 기관이다. 특히 한국의 교육문제는 심각하여 언제나 시대별로 사회적인 이슈가 되고 있고 신앙적으로도 한국교회의 교육문제 역시 마이너스 성장 20년을 넘어 교회학교의 학생감소로 큰 위기를 맞고 있다. 이런 위기상황에서 4000년을 넘게 변함없이 한결같은 신앙과 역사와 전통교육에 성공모델인 쉐마교육을 통해 세상을 이기고 다음세대의 대안이 될 수 있는 리더십이 세워지길 바란다.

1) 핵심원리

(1) 인생의 목적

유인의 격언에 “현자는 없다. 현명하게 공부하는 사람만이 있을 뿐이다” 라는 말이 있다. 이들의 평생 공부는 여러 격언과 탈무드에 나타난다. 그들은 모든 사람에게 배워야 한다는 생각을 기본적으로 갖고, 평생 공부하는 것을 삶의 좌우명으로 여긴다. 한시라도 배움을 놓으면 지금까지 배운 것 모두를 다 잃는다고 생각하며 20년 동안 배운 것도 1년 만에 다 잊을 수 있다고 생각한다. 이들의 힘은 배움 학습의 힘이다. 평생 책을 놓지 않고 늘 생각한다.

하브루타는 토론과 추상적인 사고의 힘이 바로 끈기 있게 공부하는 것에서 온다고 본다. 결국 자신의 잠재력을 극대화 하여 자신의 행복은 물론 학문과 사업에 괄목할 만한 성적을 올릴 때까지 계속 도전한다. 아인슈타인도 가장 중요한 덕목은 첫째도 인내, 둘째도 인내, 마지막도 인내라고 말한 적이 있다. 유대인 다수의 노벨상 배출 이유도 유명 작가 배출도 뛰어난 사업가 배출 이유도 평생공부에서 찾아야 된다.

평생 하면 안 되는 일이 없고 유대인 대부분이 성공한다. 유대인은 성인식을 기점으로 성인으로 대우받고 의사결정권을 가지며 스무 살이면 자신을 경제적으로 책임질 수 있어야 한다고 생각한다. 이들의 성인기의 중요 과업은 경제적 자립과 가정을 일구어 자녀를 교육하는 일이다. 이들은 돈을 벌어야 하는 이유, 가정을 꾸려 자녀를 양육하는 것 모두 하나님의 말씀에 대한 순종을 위한 것이며, 유대인에게 배움은 곧 예배이며 기도이기에 평생 동안 공부하는 것을 당연히 여긴다. 이것이 이들의 인생의 목적이며 교육 철학이다.

(2) 인성교육

다니엘 골만은 <감성지능>에서 “사회에서 성공하기 위해서는 지능지수(IQ)보다 감성지수(EQ)가 더 중요하다, IQ는 성공에 20%만 기여한다.”[57] 는 것을 밝혀냈다. 감성지능은 사회에 꼭 필요한 요소임에도 불구하고 관심을 갖지 못했으나 다니엘 골만의 연구 발표 이후 지금까지 EQ의 중요성과 역할에 크게 주목하고 있는 상황이다. 수리, 언어, 논리적 추리능력이 우수한 우등생이 사회에서 성공하지 못하는가에 대한 명쾌한 분석이다. 감성지능은 “자신의 감정을 이해하고, 남들의 감정에 공감하며 그 감정을 통제하는 능력”이라고 정의하는데 감성도 하나의 지능으로 IQ처럼 계발할 수 있고, 머리가 좋은 우등생보다 정서적 능력이 우수한 우등생이 사회에서 더 성공한다는 주장이다. 특히 주목할 것은 EQ와 행복지수의 상관관계인데, EQ가 높은 사람이 행복지수도 높다는 것이다.[58]

바로 이 능력이 유대인의 가정생활과 교육을 연구하면서 발견한 EQ에 근거한 신앙생활이다. 그들의 교육은 보이지 않는 무형의 목표인 하나님을 닮아가는 무한한 가능성과 희망을 향해 나아가는 것에서부터 출발하므로 그들의 교육은 지능이 아니라 하나님을 의존하는 감성에서 시작하여 지성으로 발전해 간다. 그러므로 그들은 아무리 가난하고 환경이 어렵고 머리가 좋지 않다 할지라도 누구든지 무한한 희망과 목표를 가슴에 품고 자신도 그렇게 될 수 있도록 기도하고 믿고 끊임없이 노력한다. 또한 정통파 유대인 자녀 교육에 대

---

[57] 현용수, *인성교육노하우3* (쉐마, 2015), 43, 재인용: 다니엘 골만, *EQ감성지능* (비전코리아, 1996).

[58] Ibid., 43-45.

한 연구에서도, 유대인 교육은 성경교육을 통한 EQ교육으로 인성중심 수직문화를 먼저 가르치고 그 후에 필요한 현대적 지식을 가르치는 IQ교육, 수평문화 교육이 이어진다고 하였다. 유대인의 IQ 계발은 지혜의 하나님 말씀인 성경과 탈무드를 가르치는 과정에서 이루어지는 것으로 보았다.[59]

현용수 박사의 <인성교육 노하우4권>은 인성교육이 이루어지는 문화풍토를 수직문화로 본 바 있다. 이는 여러 세대를 거쳐 이어오는 전통적인 문화와 가치를 교육하는 것, 종교와 사상을 교육하는 데서 이루어진다. 그는 유대인의 인성교육의 핵심을 신앙교육으로 보았다. 그 동안 유대인의 성공의 힘을 그들의 창의적이고 논리적인 사고에서 기인한 것으로 보는 관점을 확대하여, 그들의 인성적 기반이 그들의 성공을 설명해주는 동력임을 깨달을 수 있는 통찰을 제시한 것이다. 태아 때부터 자녀에게 성경과 탈무드를 들려주며 영유아기는 성품을 다듬는 교육을 한다. 이런 EQ교육은 가정 내에서 어머니를 중심으로 이루어진다.

(3) 하브루타 교육

미국의 경제학자 스텐퍼드대 교수인 에릭 하누세크 교수는 다음과 같이 말한 바 있다. “창의력은 학교에서 길러지는 것이 아니다. 권위와 위계질서를 극복할 수 있는 문화 기반을 만들어야 창의력이 꽃필 수 있다.”[60]

기존의 틀을 깬 사고와 행동들, 다양하게 생각하고, 다양하게 실험하며,

---

[59] 박영미, 아이 기르기를 즐기는 이스라엘식 육아법을 아세요? *라벨르(Labelle)*, 1995년 8월호, 381-393.

[60] 심정섭, *질문이 있는 식탁 유대인 교육의 비밀* (예담, 2016), 148.

다양하게 행동하다 보면 다른 결과를 낼 수 있는 것이 창의성의 핵심이라 할 때 유대인들은 창의적인 인재를 육성하는 사회문화적 풍토를 지녔다고 볼 수 있다. 틀을 깨는 사고가 가능하게 하며 유대인들의 강의 실은 늘 시끄럽고 자유로움이 넘친다. 그들은 형식이나 소모적인 문화를 완전히 배제하고 오직 실질만을 확실히 추구한다. 늘 질문을 통해 모르는 것을 알고 넘어가려 한다. 가르침을 그대로 받는 것이 아니라 자기화해서 받아들인다.[61]

그렇다면 이들의 이런 질문법은 어디서 길러진 것인가? 유대인에 관해 연구하는 사람들은 그들의 식탁문화를 두뇌계발의 중요한 장으로 보고 있다. 질문이 있는 식탁이 유대인 교육의 비밀이라는 것이다.[62] 유대인들은 매일 가족과 함께하는 식탁의 자리, 안식일과 명절, 절기의 만찬에서 이루어지는 토론문화가 결국 이들을 창의적인 인재로 키워내는 핵심 키워드이다. 이들의 토론습관은 가정에서 어린이 시절부터 교육되어, 학교에서도 핵심교육방법으로 사회에서도 모든 연구와 문제 해결의 도구로 사용된다. 토론은 유대인의 문화요 생활과 존재 양식이다. 이 유대인식 질문법인 하브루타는 그들의 생각하는 힘을 키워주었다. 가정에서 시작되는 하브루타는 초등부에 들어가면서 탈무드를 배우며 본격적으로 질문하는 법을 배우게 된다. 아버지는 자녀의 논리적인 사고 IQ 계발의 주교육자이다.

---

[61] Ibid., 56-58

[62] Ibid., 72.

(a) 초등 저학년 (호기심과 능동성)

이 시기는 본격적인 토론을 나누기 전 자유로운 대화를 나누는 시기로 책의 내용을 정확히 이해했는지 확인하는 퀴즈 형태의 질문으로 이루어진다. 이때는 공부에 호기심과 능동성을 갖게 하는 시기로 유대인 부모는 다음과 같은 교육을 중시한다.

① 긍정과 낙관성의 모범교육: 부모는 매일 아침 신은 명랑한 사람에게 복을 내린다, 낙관은 자신과 타인을 밝게 만든다, 모든 일이 다 잘 된다 라는 긍정적인 말을 통해 긍정적이고 밝은 생각을 하게 한다.

② 강인함을 배우는 고난교육: 유대인 사회는 고난과 역경 속에서도 포기하지 않는 인내를 역경지수라 하여 매우 강조한다. 이것은 좌절교육, 만족지연교육이라고도 한다. 좌절교육 중 하나로 식탐 조절훈련이 있다. 어린이가 음식에 욕심을 부릴 때 단호하게 억제하는 훈련이다. 양이 아닌 어떤 음식을 언제, 어떻게 먹느냐를 알게 하는 것이다. 정해진 식사와 간식 외에 주지 않고 절제와 인내력 자제력을 키운다. 유대의 절기에 고난과 역사를 이야기 하며 고난 극복의 의지를 키운다.

③ 질문방법을 가르치는 교육: 유대인은 스스로 생각하는 사람으로 크는 것을 중시한다. 그래서 주입식보다는 문답식교육을 고집한다. 질문을 잘해야 적극적인 참여가 가능하므로 부모는 질문하는 법부터 가르친다. 부모가 본을 보이고 학교에서 무엇을 질문했는지 잘한 일을 묻는다.

④ 정의와 평등교육: 이들이 중시하는 율법의 기본 정신이 정의이고 내용이 평등이다. 정의는 고아와 과부 등 약자를 돌보고 평등은 세상의 통치자는 하나님 이며 하늘 아래 모든 인간은 평등하다는 개념을 가르친다. 공동체에서 약자를 돌보지 않는 것을 불의로 여기며 헌금과 자선을 삶으로 늘 실천한다. 평등사상이 후츠파 정신이다. 사람들 간의 종속관계가 성립되지 않기에 자유롭고 열띤 토론을 할 수 있는 것이다.

(b) 초등 고학년(영재교육)

고학년이 되며 대화보다 토론과 논쟁으로 대화의 수준을 높이게 된다. 이 시기부터 아이들은 토론과 논쟁에서 이기기 위해 어떠한 정보에 대해서도 당연히 여기지 않는 의식을 키우고, 책을 읽을 때도 좀 더 비판적인 자세로 독서를 하게 된다. 모든 것에 의심을 품고 기존의 권위에 도전하는 사고가 형성되어 창의적인 혁신을 만들어 내는 밑거름이 된다. 오래 배우더라도 궁금한 것을 묻고 토론하는 것이 더 중요하다고 생각한다. 평생 동안 이런 질문이 이루어지면서 유대인만의 영재교육이 완성되는 것이다.[63] 유대인의 교육은 단계에 따라 4가지 형태로 구분된다.

일반학교 교육을 1차원, 탈무드 중심의 질문식 공부를 2차원, 율법 교육의 슈르드교육을 3차원, 지혜교육을 4차원으로 배우는 내용의 깊이에 따라 구분한다. 일반적으로는 쉬운 교육에서 어려운 교육으로 심화되지만 유대인은 거꾸로 4차원의 지혜에서 3,2,1차원으로 고차원 선행 공부 법이다. 그래서 이

[63] 정병국, *두뇌발달 자녀교육법* (좋은땅, 2015).

들의 교육을 4차원 영재교육법으로 구분하여 부른다.

① 1차원 일반학교 교육:

- 정규학교에서 가르치는 세상학문 교육으로 초등부와 중학교, 고등학교 및 대학에서 제공하는 교육을 말한다. 내용은 주로 지식을 습득하는 진리탐구 영역으로 수학, 지리, 문학, 예능, 역사, 자연과학 등으로 지식을 얻게 하고 특정 분야의 전문가를 기르기 위한 교육이다.

② 2차원 탈무드 하브루타 논쟁교육

- 인성교육을 위한 율법교육: 유대인의 학습은 처음부터 끝까지 질문과 답변으로 이루어진다. 부모는 자녀에게 답을 알려주기보다 왜 답이 맞고 틀리는지 질문하고 토론 하면서 스스로 답을 찾도록 한다. 탈무드는 질문과 답변의 형식으로 쓰여 졌고 질문식 교육은 깊은 사고를 하게하고, 분석적인 사고와 창의력 및 통합력을 키워준다. 교제는 토라와 탈무드로 하나님과의 관계가 바로서고 원하시는 바른 인성을 가진 사람으로 자라 수 있다고 보기 때문이다. 이렇듯 질문 식 교육인 하브루타의 목적은 성경적 인성교육이며, IQ계발은 따라오는 부산물이다. 인성 없는 IQ교육은 헛것이며 인성이 겸비 되지 못한 전문가는 사회의 독이 된다.

- 논쟁 식 IQ교육: 탈무드를 소리 내어 일고 열띤 토론을 하는 것을 탈무드 논쟁법, 하브루타라고 부른다. 서로가 상대의 허점을 사정없이 공격하는 방식이므로 가능한 모든 가정을 생각하고 제시해 봄으로서 비판적, 분석적, 조직적, 통합적인 능력을 길러준다. 이것이 IQ계발에 대단히 도움을 준다.

③ 3차원 슈르드 영재교육

- 슈르드란: 자신의 생존을 위해 악인이 처 놓은 올무에 걸리지 않는 지혜, 사기 당하지 않는 영리함

- 슈르드의 내용: 슈르드는 율법에서 출발한다. 토라 613개중 행하라 248개, 하지 말라 365개, 안식일에 관한 39개의 금지 조례, 음식에 관한 25가지 기도문이 있다. 이것들은 자기 절제와 철저함을 익히고 문제를 최소화할 수 있게 한다.

④ 4차원 지혜교육

- 목적과 내용: 지혜교육의 내용은 구약성경과 시편 잠언 전도서 욥기 및 아가서와 같은 지혜문학이다. 이들을 통해서 하나님을 바로 알고 인간의 본질을 깊게 탐구하며 인간의 내면을 생각하는 부분들로 구성되어 있어 구역전체를 포함한다. 말씀연구를 통해 지혜를 얻는다.

- 지혜교육교사: 지혜는 지식을 담는 그릇으로 자녀들은 이 지혜를 학교가 아닌 부모, 조부로부터 배운다. 가정에서 신앙교육을 통해 도덕, 윤리 및 지혜를 터득하며 그들의 부모는 랍비에게 배운다.

- 역사와 전통: 유대민족은 인구도 작고 항상 주변국들로부터 위협을 받으며 살았다. 이들은 살아남는 지혜를 항상 구했다. 수천 년의 박해 역사 속에 눈에 보이는 세상 것은 빼앗기지만 지혜야 말로 빼앗길 염려가 없는 최고의 재산이라고 생각하게 된다. 이것을 자손들에게 가르치려 했고 이 지혜교육의 내용과 형식을 매일의 삶 속에 적용하고 구조화 하는 문화를 탄생시켰다. 안식일, 절기, 역사, 고난 교육을 통해 유대인의 전통을 전수하여 4천 년간 변함없는 문

화를 지켜왔다. 이러한 전통적 가치와 정신적 유산을 현용수 박사는 수직문화[64]로 정의하고 있는데, 이 수직문화 속에 지혜가 녹아 있다고 보았다.

(4) 수직문화

인간의 내면적 정신세계를 이루는 역사, 철학, 사상, 고전, 종교 등으로 세대 간의 차이가 없으며 정신세계를 굳건히 하고 분명한 선악의 분별 기준을 갖게 하여 평생 도덕적으로 타락하지 않고 리더십을 발휘하는 인격이 큰 그릇으로 만드는 힘

(5) 수평문화

인간의 외면적 형이하학의 물질, 명예, 유행 및 현대 문학과 현대과학으로 사상이 없는 표면에 나타나는 문화적 현상으로 일시적이고 외형적이며 형이하학적인 가치로 부귀영화, 권력, 외모, 유행 등 일시적인 만족과 쾌락을 위해 만들어지다가 유행에 따라 바뀌는 문화

2) 쉐마교육의 본질[65]

쉐마교육은 세계적으로 뛰어난 민족인 유대인의 교육방법 중 본질적인 부분이다. 이스라엘은 건국 당시 60만에서 현재 1500만 정도의 적은 인구에 한국 강원도만한 국토의 면적을 소유하고 있다. 비가오지 않는 지중해 습윤,

[64] 현용수, *인성교육 노하우1-4* (쉐마, 2015).

[65] 박승호, *마아타 호쉐브. 하브루타로 다음세대를 깨워라* (그리심, 2016), 95.

건조, 사막 기후이며 아랍국에 둘러싸인 최악의 조건을 다 가지고 있는 나라임에도 4000년을 넘게 하나님의 말씀을 전수에 성공했고, 세대차이 없는 자녀교육에 성공했으며 전 세계를 떠돌아도 이방문화에 동화되지 않았고 노벨상의 32%를 휩쓸고 정치, 경제, 문화적으로 전 세계를 주도해 나가는 탁월성을 소유했다. 이러한 유래 없는 탁월한 리더십은 그들의 교육의 본질인 쉐마교육과 전통교육과 역사교육에서 찾을 수 있다.

(1) 신앙교육

하나님이 택하신 백성이라는 선민의식과 말씀을 듣고, 새기며, 자손에게 가르치라고 명하신 신명기 6장 4절에서 9절 말씀은 이들이 공부하고 배우는 이유로 신본주의 사상으로 무장시키는 것이 신앙교육의 목적이다.

- 쉐마의 말씀 : 신명기 6장4절 ~9절
- 쉐마의 내용 : 유일신 사상, 하나님을 사랑하는 방법, 자녀교육의 명령
- 쉐마의 방법 : 가르치고, 말하고, 매라
- 쉐마실천을 위한 상징과 도구들

① 테필린과 메주자: 말씀을 기록한 상자인 테필린을 미간과 손목에 메고 부착하며 말씀이 기록된 메주자를 문설주와 인방에 붙여 놓고 출입 때마다 입맞추고 말씀대로 살 것을 상기시킨다.

② 의미와 교육 목적: 테필린을 이마에 붙이는 이유는 사고와 판단의 중심이 말씀이라는 것과 손목에 매는 이유는 행위와 실천의 지침을 삼고 들어

가는 집이 성전임을 깨닫게 하는 것이 메주자의 의미이다. 이런 것들을 통해 궁극적으로 삶의 모든 영역에서 하나님의 말씀을 듣는 백성으로 실천하는 증인의 삶을 살며 이것을 자녀에게 끊임없이 가르치고 가르치는 것이 사명임을 깨닫게 하는 것이 목적이다.

(2) 전통교육

유대인의 전통교육은 신본주의 문화를 반복적으로 가르쳐 거룩한 삶을 살도록 하는데 목적이 있다. 출애굽 이후 성막 예배, 절기, 율법을 지키는 의식들이 반복되면서 그들의 전통이 되었고, 수천 년간 이어오면서 그들의 독특한 문화를 형성하였다.

① 유대인의 의식: 할례(몸에 새기는 언약), 장자의 속전금, 성인식(남자 만 13세, 여자 만 12세, 정체성 확립의 선언식), 장례식

② 각종 절기와 명절:

- 안식일은 여호와를 경외하고 말씀을 묵상하며 거룩하게 지내는 날로 자녀교육과 삼세대 통합교육의 장으로서 가정 내 문제 해결의 장으로서 철저히 지켜진다.

- 각종 절기: 유월절<쓴나물과 닭고기를 먹으며 출애굽의 의미를 회상하고 현재를 축복하며 메시야 도래를 소망하는 날>, 초막절<출애굽을 회상하며 종려나무로 초막을 지어 거기서 감사의 식을 행하는 날>, 나팔절, 속죄일, 부림절

(3) 역사교육

유대인은 패배하거나 굴욕적인 날을 기념하는 드문 민족이다. 유대인에게 망각이란 유대민족임과 그것이 상징하는 모든 것들 그리고 자신을 부정하는 것과 같다. 유대인에게 역사는 자기 자신, 자신이 누구인지를 알게 하는 것이라는 의미로 신학적으로 유대교는 “기억함의 신학”이라고 불린다. 아브라함은 하나님의 명령을 따라(창18:19) 후손들에게 말씀을 가르치고 전수하여 지키게 했다. 특히 신명기 32장 7절의 말씀은 출애굽 한 부모세대에 명한 것이 아니라 그들의 2세인 어린 자녀들에게 명한 말씀이다. 자녀는 과거의 역사를 알기 위해 아비와 어른들에게 질문하라는 것이다 (신 32:7). 옛날을 기억하라 역대의 연대를 생각하라 네 아비에게 물으라. 그가 네게 설명할 것이요 네 어른들에게 물으라. 그들이 네게 이르리로다 유대인의 역사 교육은 말씀을 전수하고 역사의 단절을 막기 위해 해야 할 하나님의 명령이다.

① 역사기록: 구약성경

② 교육방법:

- 역사현장방문: 홀로코스트, 통곡의 벽, 맛사다 요새, 노벨상 거리 등
- 박물관 및 다큐멘터리를 통한 교육: 아유슈비츠 학살영상, 홀로코스트 , 안네의 일기, 블랙 북, 쉰들러 리스트 등의 영화를 통한 교육

4. 리더십 개발의 사회적 의의
(Social Significance of Leadership Development)

리더십의 본질은 사람들과 그들의 비전을 발견할 수 있도록 소통하고 도전해서 그것을 통해 변화로 이끄는 긍정적인 영향력을 행사하는 것이다. 그러한 섬김의 결과 사람들을 키우고 발전시켜 존경을 받는 소명과도 같은 것이라 할 수 있다. 결국 사람을 섬기는 섬김의 리더십을 통해 개인의 긍정적인 발전과 변화를 초래하다. 이것은 곧 그 사회의 변화와 발전으로 이어지고 현대사회에 발생하는 많은 관계단절에서 오는 사회병리적 현상들의 근본적인 해결책을 제시할 수 있는 역할에 기여 한다고 할 수 있다.

온전한 리더십을 발휘하는 한 사람을 통해 그 시대에 많은 젊은이들이 꿈을 갖고 도전하여 역경을 이기고 그 시대를 이끄는 사례들을 역사에서 발견할 수 있다. 논술된 평신도 리더십개발을 위해 제시한 소그룹을 통한 감성리더십과 쉐마교육 리더십을 통해 교회공동체의 변화와 발전을 이루며 교회 교육에 대안을 제시한다고 할 수 있다.

특별히 본 논문의 소그룹 감성리더십 개발을 통해 제시된 섬김의 리더십은 공동체의 발전을 전제로 하는 사회 질서와 조직 윤리의 새로운 패러다임을 제시한다고 할 수 있다. 이것을 통해 기독교 윤리의 발전과 교회 리더십 갱신에 상당한 역할이 기대된다.[66]

---

[66] 최락인, "기독교 윤리적 관점에서의 미래 지향적 섬김의 리더십," Asia-*pacific Journal of Multimedia Service Convergent with Art, Humanities, and Sociology,* Vol.7, No.3(March 2017): 55-64.

1) 성숙한 사회를 위한 기독교 윤리로서 섬김의 리더십

서번트 리더십(servernt leadership)은 조력자의 자세로 리더십을 발휘하는 것으로 권위적인 리더십과 차이가 있다. 일반 리더십이 앞에서 조직을 리드했다면 서번트 리더십은 조직 구성원의 일치와 공감대 형성을 통해 조직의 목표를 달성하는 것이다. 20세기까지는 거대한 조직과 구성원 간의 연결을 중시했던 제조산업 시대에 필요한 강력한 리더십인 카리스마적 리더십이 요구되었다. 그러나 21세기 4차 정보산업시대인 AI, IT시대는 네트워크 산업의 발달로 개인주의사회가 심화되고 점차 인간의 역할이 줄어드는 엄청나게 다변화된 시대이다. 디지털화가 빠르게 진행되는 사회 속에서 희미해지는 인간관계 형성은 더욱 중요한 이슈가 되었고 누가 더 많은 인적 네트워크를 가지고 있느냐가 리더의 역량을 가름하는 잣대가 되기도 한다.

이러한 상황에서 서번트 리더십은 새로운 시대에 잃어버리기 쉬운 리더의 역량을 변화시키고 강화할 수 있다. 조력자로서 서번트 리더십은 기본적으로 방향 제시자, 파트너, 지원자의 세가지 역할에 중점을 두고 구성원을 리드해 나가는 특성을 가진다.

서번트 리더십은 팀원의 인간으로 서의 존엄성과 가치를 존중하고 그들의 역량을 일깨워 주는 것이라고 정의할 수 있으며, 사람에 대한 존엄성과 가치에 대한 믿음, 리더의 권력은 팀원들로부터 기인한다는 민주적 원칙에 입각한 리더십이라고 할 수 있다.

Spears는 Greenleaf의 이론에 기초하여 서번트 리더십은 모든 사람의 존엄성과 가치에 대한 믿음을 지니며 리더의 권위는 팀원으로부터 기인한다는

민주적 원칙에 입각한 리더십이라고 표현하면서 경청(Listening), 공감(Empathy), 치유(Healing), 설득(Persuasion), 인지(Awareness), 통찰(Foresight), 비전의 제시 (Conceptualization), 청지기 의식(Stewardship), 팀원의 성장(Commitment to growth), 그리고 공동체 형성(Community building) 등 10가지를 서번트 리더십의 하위행동특성으로 제시했다.[67]

[표 2] 서번트 리더십의 하위특성들 (Sub Action Attribute of Servant Leadership)

특 성	내 용
경청(Listening)	팀원에 대한 존중과 수용적 태도를 이해한다. 적극적이고 능동적인 경청을 해야 팀원의 요구를 명확히 알 수 있다.
공감(Empathy)	차원 높은 이해심으로 리더는 팀원의 감정을 이해하고 요구가 무엇인지 알아야 한다.
치유(Healing)	팀원을 이끌며 보살필 문제가 있는지 살피는 것이다.
설득(Persuasion)	리더의 권위로 일방적인 지시가 아닌 쌍방적인 대화와 설득으로 영향력을 행사하는 것이다.
인지(Awareness)	타인보다 주변에 대해 더 잘 안는 것으로 전체적인 상황과 상황에 영향을 주는 요소를 정확히 판단할 수 있는 구체적 방향제시
통찰(Foresight)	경험과 직관을 가지고 현제와 미래를 예측할 수 있는 능력
비전제시 (Conceptualization)	리더는 비전을 제시하고, 그것을 분명한 목표와 연결시켜 방향을 설정해 주는 것.
청지기의식 (Stewardship)	서번트 리더는 팀원을 위해 자원을 관리하고 봉사해야 한다.
팀원의 성장 (Commitment to growth)	팀원의 성장과 성숙, 발전을 위해 기회와 자원을 제공해야 한다.
공동체 형성 (Community building)	팀원들이 서로 존중하며 봉사하는 진정한 의미의 공동체를 만들어야 한다.

[67] Ibid., 59

섬김의 리더십은 서비스와 청지기 정신으로 팀원과 함께 일해야 하는 시대적 요청인 것이다. 이러한 리더십의 원리는 영향과 섬김, 비전과 소망, 인격과 신뢰, 관계와 능력, 의존과 책임으로 규정할 수 있다. 섬김의 리더십과 성경적 리더십의 유사점과 차이점을 보면 성경적 리더십의 핵심은 예수의 리더십으로 섬김, 비전, 신뢰, 능력, 책임을 볼 수 있다.

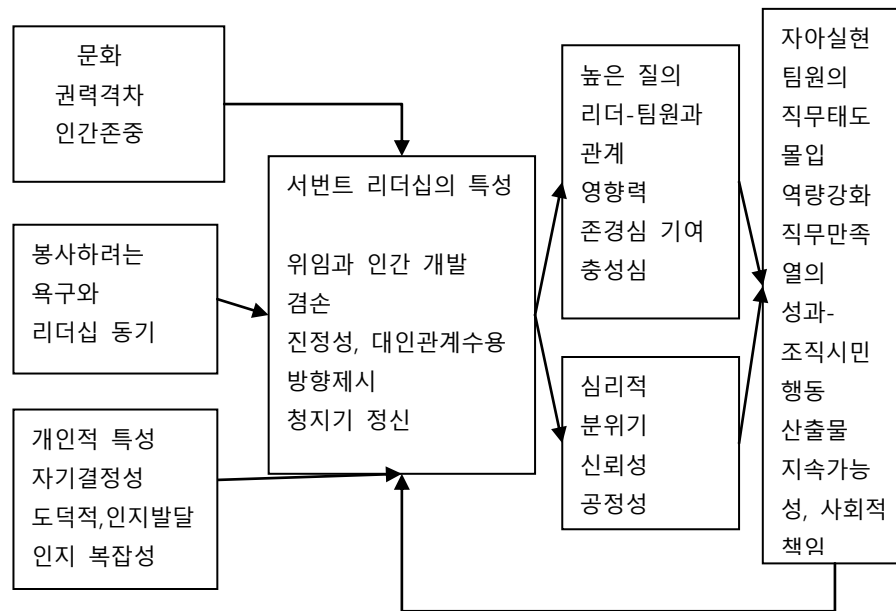
두 리더십은 모두 종의 리더십이라 할 수 있다. 섬김은 모든 성도를 위한 일반적인 진리이며 따르는 자에게도 동일한 섬김의 리더십이 행사되어야 한다. 인격적인 부분에서도 두 리더십은 유사하다. 공동체의 유익이라는 효율성을 넘어서 팀원의 성장과 성숙, 새로운 리더의 발굴을 지향하는 점에서 일치점을 찾을 수 있다. 미래를 향한 소망과 비전을 공유한다는 점에서 성경적 리더십과 일치한다.

또한 관계지향성과 책임성에도 공통된 부분이 많다. 차이점은 신앙을 전제로 하지 않은 섬김의 리더십일 경우 능력의 근원이 하나님의 공급하시는 힘인지 자신의 최선인지에 달려 있다. 또한 리더십의 동기가 현대인의 정체성 위기와 산적한 문제인지 그리스도를 추구하며 지상명령의 실천을 위해서 인지에 따라 다르다고 할 수 있다.

2) 리더십 갱신의 모델로서 섬김의 리더십

Dierendonck은 서번트 리더십의 7가지 특성에 리더가 가진 문화(권력격차, 인간존중), 봉사하려는 욕구와 리더십 동기, 개인적 특성(자기 결정성, 도덕적 인지 발달, 인지 복잡성)이 영향을 미친다고 보고 있다. 서번트 리더십의

특성은 좋은 리더-팀원의 인간관계(영향력, 존경심, 기여, 충성심)와 심리적 분위기(신뢰성, 공정성)에 영향을 미치며 이들은 각각 팀원의 자아실현, 직무태도(몰입, 역량강화, 직무만족, 열의), 성과(팀효과성), 팀의 결과물(지속가능성, 기업의 사회적 책임)에 영향을 받게 되는 순환적 구조를 가진다.[68]

[그림 3] 서번트 리더십의 개념적 모형 (Conceptual model of servant leadership)[69]

그린리프[70]를 중심으로 하는 섬김의 리더십은 효율적인 관리와 경영을 중시하던 현대사회에 리더십의 이타적이고 성숙한 의미를 보다 분명히 보여준 통찰로 인격적 리더십에 새로운 도전을 주었다. 일반적인 리더십의 효율과 실

---

68 Ibid., 60.

69 Ibid., 61.

70 Robert K. Greenleaf, *The Servant as Leader* (The Greenleaf Center for Servant Leadership, 1970).

적을 초월한 공동체와 인간 상호간의 깊은 연관성을 가지고 있음을 밝힌 것이다. 실제로 현대사회 구조가 억압과 비인간화 되었지만 권력의 본질을 간파하고 인간다운 인간이 되는 것이 서번트 리더의 본질임을 밝히고 있다. 서번트 리더가 되는 것은 본질적인 것이므로 근본적인 직관력을 가지고 현실에 대한 이해와 아울러 희망적인 미래를 소망할 수 있다.

섬김의 리더십은 도덕성에 대한 윤리적 덕목을 리더십의 핵심요소로 자리매김하는 긍정적인 효과를 가져왔다. 리더십의 덕목을 지도력에 치중했던 전통적인 사고에서 본질적 키워드를 도덕성의 발견에 둠으로써 “덕” 이라는 윤리철학적 요소를 경영의 현대 이론에 접목한 철학 이론의 가능성을 제시하였다. 미시적인 차원에서 조직과 공동체의 이익을 극대화하는 것이 가장 큰 목표였던 리더십의 개념을 사회와 국가, 심지어 세계를 아우르는 거시적인 의미로 발전시켰다는 사실도 긍정적인 의미를 가진다.

섬김의 리더십에 대한 이해는 “권위, 권력”으로 지칭되는 “힘” 앞에서 새로운 방향을 제시하고 “영향력”이라는 수평적 개념으로 리더십을 바라 볼 수 있는 전환점을 제공했다. 단지 효율과 업적 중심의 계량화 된 사회에서 인격을 가진 인간이 본질적인 리더십의 관심이요, 대상임을 깨닫게 한 것이기도 하다.

섬김의 리더십은 리더에게서 비롯되는 철저한 비전과 책임의식, 이를 이루는 과정으로서 상호 인간관계라는 일련의 과정을 요구한다. 따라서 섬김은 단지 “위에 있던 자”가 “아래 있던 자”로의 역할의 전환이라는 문자적 의미가 아닌 궁극적으로 사회와 세계라는 공동체 앞에서 어떻게 방향을 제시할

것인가에 대한 비전의 실현성과 관계성이다.

교회는 그리스도 안에서 거듭난 개인으로 분명한 인격적 변화와 덕을 지향하며 윤리적 도덕성과 참된 권위를 바탕으로 한 책임성을 토대로 세상을 변화시켜 나가는 사명이 존재한다. 이것은 가장 신학적이며 사회학적이며 섬김의 리더십의 본질이라고 할 수 있다.

V. 리더십 PROJECT 실행 (PROJECT ENFORCEMENT)

1. 사역 소그룹을 통한 리더십 개발

성도로서 성경적 정체성을 발견하고 자신의 삶의 자리에서 온전한 리더가 되도록 훈련하는 것이 사역의 방향이다. 교회에서 맡겨진 직분을 잘 감당 할 뿐 아니라 자신의 삶의 자리인 가정과 사회 특히 직장에서 소명의식을 가지고 삶의 예배를 드릴 수 있도록 지도하고 격려하며 코치하는 일은 대단히 중요하다. 성도를 훈련하기 위한 많은 방법들이 있다. 연구자는 현대 사회에 적합하며 감정지능[71]을 개발하고 구체적이며 개인적인 코칭 방법으로 탁월한 소그룹을 선택하였다.

1) 리더 소그룹

우선적으로 신앙생활한지 5년 이상 된 자로 기본적인 교리에 순종하고 여러 가지 봉사를 감당하는 자로서 헌신하며 앞으로 헌신할 자들 중에 셀을 이끄는 리더와 예비 리더들을 대당으로 한다. NPD교제로 1차와 2차 16주 일대일과 그룹으로 진행된다. 1차 모임에서는 주로 리더의 이야기를 많이 경청하

[71] Daniel Goleman, “What makes a leader,” *Harvard Business Review*, Vol.76, No.6(Nov-Dec 1998): 93-102.

며 그들의 생각과 마음 감정을 표현할 수 있도록 진행된다.

충분한 공감과 경청을 통해 리더의 회복과 친밀함이 형성된다. 2차에서는 교회의 사역에 필요한 사역자로서의 자질과 필요들을 나누고 따르는 자로서 필요한 지적인 교육을 추가로 받는다. 이 때 개인 기질적성 검사와 상담을 통해 자신을 이해하고 자신의 재능과 적성 은사를 발견하고 거기에 맞는 사역의 방향을 잡는다. 이때는 1차를 수료한 이들이 2-4명씩 그룹으로 진행하기도 한다. 이 과정들을 통해 셀을 이끌어갈 헌신된 리더가 훈련된다.

2) 청년 소그룹

대학 청년들은 진로나 직업에 관심과 불안이 많은 시기이므로 1차는 적성과 진로를 위한 검사와 상담을 통해 올바른 진로를 지도한다. 이들 중 본인이 원하고 적합한 자들을 NPD교제로 2차 16주 동안 개인 소그룹으로 진행된다. 동반자의 이야기를 경청, 공감하며 감정을 표현할 수 있도록 진행된다. 그러나 기초 기독교 교리에 대한 충분한 이해와 성경적 가치관 정립 그리고 삶에 적용하고 훈련하는 부분에 조금 더 주안점이 있다. 이 과정을 통해 올바른 성경적 가치로 무장된 청년리더가 세워진다.

2. 쉐마교육리더십 개발

1) 교사 소그룹

교회 내 각 기관 유치부, 초등부, 중고등부 교사로 구성된 교사그룹으

로 교사의 사명을 잘 감당하기 위해 성경적 교육방법인 쉐마교육을 중심으로 모인 소그룹이다. 이들은 쉐마교육의 구체적인 내용들을 세미나를 통해 배우고 배운 것을 공부하고 각 기관에 맞게 적용하고 훈련하며 모든 기관이 연합하여 효율적인 교육이 이루어질 수 있는 소통의 모임을 위해 모인다. 여기서 쉐마의 가치관, 철학, 방향, 목표, 구체적인 적용 사례와 방법론을 나누고 배우고 훈련한다. 이 모든 과정을 통해 온전한 성경적 교육자로 리더십을 발할 수 있도록 훈련된다.

3. 사역 소그룹의 실제

1) 리더 소그룹 구성과 내용

각 개인 마다 다른 시간에 모여 NPD교제[72]로 일대일 모임이 진행된다.

[표 3] 리더 소그룹 구성과 내용

<table>
<tr><th>연구 활동 <2017/3-5월, 9-12월></th><th>요일</th><th>오전
AM10-12</th><th>오후PM7-9</th></tr>
<tr><td rowspan="7">1주: 오리엔테이션
2주: 예수님 그분은 누구십니까
3주: 예수님께서 나를 위해 어떤 일을 하셨습니까
4주: 예수님께서 지금 나를 위해 어떤 일을 하십니까
5주: 예수님을 영접하십시오
6주: QT이론과 실재
7주: 구원의 확신</td><td>월</td><td>이선희</td><td></td></tr>
<tr><td>화</td><td>김애란</td><td>이미향</td></tr>
<tr><td>수</td><td colspan="2">쉐마 다준모
(교사 소그룹)</td></tr>
<tr><td>목</td><td>박윤희</td><td></td></tr>
<tr><td>금</td><td>김미숙</td><td></td></tr>
<tr><td>토</td><td colspan="2">토요 지역 섬김 사역</td></tr>
<tr><td>주일</td><td colspan="2">청년 소 그룹</td></tr>
</table>

[72]이수용, *한 영혼을 세우기 위한 NPD(New Paradigm Discipleship)*, 2016.

8주: 하나님의 성품 9주: 성 경 10주: 기 도 11주: 예 배 12주: 교 제 13주: 전 도 14주: 성령 충만 15주: 순종의 삶 16주: 사역하는 삶		AM11:30-12:30

2) 청년 소그룹 구성과 내용

청년 소그룹의 2차 모임은 리더 소그룹의 훈련 내용과 같고 1차 모임은 대학 청년들의 특성인 이들의 기질과 적성 검사를 통한 진로 지도에 주안점을 두었다.

(1) 강점발견과 진로교육

진로는 성경에 나오는 단어는 아니다. 하나님이 부르심으로 이루어지는 "소명"과 인간이 주체적으로 자신의 길을 계획하는 "진로"는 어찌 보면 상충되어 보일 수 있다. 우리는 왜 "소명"과 "진로"의 만남을 시도해야 하는가? 우리가 소명과 강점, 진로를 고민 할 때 다음과 같은 일을 기대 할 수 있다.

- 그리스도인이 부르신 삶의 자리에서 어떻게 살아가야 하는지에 대해 바른 가치관을 세우고 청지기적 삶을 고민하게 된다.
- 진로교육은 하나님이 주신 "일반계시" 적 지혜이다. 이를 성경에 비춰가며 재구성하는 것이 중요하다.

- 신앙(주일)/과 삶(주중, 직장, 가정)의 이분법적 사고를 탈피할 수 있다.

- 한국교육의 입시문제에 기독교적 대응 중 하나이다.

- 강점의 발견과 진로지도를 통해 자존감의 회복과 소명의식을 발견할 수 있다.

(a) 강점발견과 진로코칭의 필요성

온전한 인간을 이루는 요소는 다양하다. 두드러진 재능, 기질, 성향, 행동으로 나타나는 성격적인 부분과 정서적, 행동적 영역이 있지만 이 모든 것을 종합한 자신의 장점인 강점을 아는 것은 대단히 중요하다. 한 개인의 일생에 중요한 방향을 제시하는 진로에 깊은 관련이 있을 뿐만 아니라 자신감과 자존감에 깊은 영향을 주며 더 나아가 올바른 진로를 결정할 때에 반드시 파악되어야 할 요소이기 때문이다. 또한 개인의 독특한 강점은 하나님의 뜻과 나의 소원이 만나는 곳이며 하나님의 소명을 발견 할 수 있기 때문이다.

이처럼 강점을 발견할 뿐 아니라 소명으로 이어진다면 가장 바람직하다고 할 수 있다. 그러나 불행하게도 많은 사람들이 자신을 잘 이해하지 못하고 강점도 발견하지 못하며 피동적인 진로의 선택과 사명 없는 일을 함으로써 비 효과적인 개인적 사회적 소모전을 벌이고 있다. 이러한 상황에서 올바른 진로코칭은 절실하다. 진로교육과 진로코칭은 자신의 진로를 창의적으로 개발하고 지속적으로 발전시켜 성숙한 그리스도인으로서 행복한 삶을 살아갈 수 있는 역량을 기르는 것으로 사회가 변하면서 학생들 뿐 아니라 청장년들에게도 필요한 영역이 되었다.

(2) 진로적성검사

Full Battery[73] 는 일종의 종합심리검사로서 정신을 종합적으로 검사한다는 의미이며 일반적으로 검사 대상에 따라 가감되나 기본적으로 지능검사, MMPI, SCT, 로샤검사는 필수적으로 하는 대표적인 검사이다. 그러나 풀 배터리는 긴 시간과 많은 비용이 든다는 단점에 노련한 상담가나 임상가가 필수적이라 많은 제약이 따른다. 따라서 대상과 필요에 따라 효과적인 다음의 검사를 사용한다.

(a) 표준진로심리검사[74]

요즘은 국가적 차원의 진로검색 홈페이지나 포털을 운영하여 누구나 쉽게 자신의 진로와 적성을 검색하도록 제공하고 있다. 커리어넷과 워크넷에서 운영하는 검색 앱을 다운 받아 사용한다. 이들은 접근성이 용이하고 특별한 자격증 없이도 활용할 수 있도록 되어 있다.

① 커리어넷: 진로.직업 정보센터는 교육부의 위탁을 받아 한국직업능력개발원(KRIVET)에 설치된 직업 진로지도 관련 연구 개발센터이다.

- 검사지 종류: 직업적성검사; 직업 흥미검사(고등, 중등, H형, K형); 직업가치관 검사; 직업성숙도 검사

[73] Full Battery 종합검사: 한 개인의 지능, 심리특성, 적성 등 다양한 영역을 측정하기 위한 심리검사도구는 많다. Full Battery 종합검사는 이 중에서 인지능력, 정서행동상태, 사회성, 부모양육태도 및 부모심리 상태 등을 중점적으로 측정함으로써 의학적 진단영역 또는 상담현장에서 필요한 정보를 얻기 위해 단편적인 검사가 아닌 종합적인 검사를 모두 실시하는 것을 말한다.

[74] 커리어넷 홈페이지: http://www.career.go.kr/cnet/front/examen/examenMain.do, 워크넷 홈페이지: http://www.work.go.kr/jobMain.do

② 워크넷: 한국고용정보원은 청소년(10종)이 개발되어 있고 다양한 진로지도교육용 컨텐츠, 동영상 등을 보유하고 있다.

- 검사지 종류: 청소년용 직업흥미검사(30분); 청소년용 직업적성검사(고교용 80분), 적성검사(70분), 직업가치관검사(20분); 청소년 진로발달검사(40분), 진로성숙검사, 진로미결정검사; 대학전공학과흥미검사(30분); 초등진로인식검사(30분)

(b) 강점선호능력검사[75] (1거의 아니다 - 5항상 그렇다)

언어능력검사 10 문항; 논리수학능력 10문항; 시공간 능력 10문항; 음악 능력 10문항; 신체운동능력 10문항; 관계기술능력 10문항; 자기이해능력 10문항; 자연탐구 능력 10문항.

[표 4] 강점선호능력별 세부 내용 및 진로, 직업발달

강점선호능력	내 용
언어능력	- 강점, 선호: 언어(말과 글)로써 표현하는 능력, 과정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 오바마, 셰익스피어, 유재석 - 진로, 직업: 소설가, 시인, 정치가, 언론인, 방송인, 변호사, 영업사원
논리수학능력	- 강점, 선호: 수, 규칙, 논리적 명제를 이용하는 능력, 과정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 아인슈타인, 빌 게이츠, 안철수 - 진로, 직업: 수학자, 과학자, 재무관리, 회계사, 과학자, 컴퓨터 프로그래머 등

[75] 기존의 지능검사는 능력의 측정에, 적성검사는 흥미와/선호에 초점을 두고 있는 경우가 대부이다. 그러나 이 두 가지가 함께 고려되어야 하므로 능력과 선호를 함께 측정하기 위해 재구성된 척도이다.

시공간능력	- 강점, 선호: 그림, 도형, 입체를 구상하고 만드는 능력, 과정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 피카소, 월트 디즈니, 앙드레 김 - 진로, 직업: 건축가, 화가, 디자이너, 지리학자, 항해사
음악능력	- 강점, 선호: 음정, 박자, 화성 등 음악요소를 이해하는 능력, 작/편곡능력, 다양한 악기를 연주능력, 고정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 모차르트, 정명훈, 조수미, 지드래곤
신체운동능력	- 강점, 선호: 운동, 무용, 연기 등을 쉽게 익히는 능력, 과정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 타이거 우즈, 이사도라 던컨, 채플린, 김연아 - 진로, 직업: 운동선수, 무용가, 뮤지컬 배우, 기계공, 외과의사 등
관계기술능력	- 강점, 선호: 공감능력이 높아 대인관계를 잘 현성하는 능력, 과정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 간디, 마더 테레사 - 진로, 직업: 종교지도자, 교육자, 사회운동가, 상담가, 사회복지사 등
자기이해능력	- 강점, 선호: 자신의 내면을 잘 이해하고 설명할 수 있는 능력, 과정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 프로이드, 융, 칼 로져스, - 진로 직업: 신학자, 성직자, 철학가, 상담 심리치료사, 작가 등
자연탐구능력	- 강점, 선호: 자연, 동식물에 대한 뛰어난 관찰력과 호기심, 과정이 힘들어도 견딜 만큼 좋아함 - 대표인물: 파브르, 허준, 정약용 - 진로, 직업: 조경 학자, 식물동물학자, 정원사, 환경운동가, 수의사, 천문학자

(c) 성격검사(기질, 성향, 행동)[76] (1 보통 그렇다 – 3 항상 그렇다)

개인이 가진 고유한 성질 및 행동양식을 일반적으로 성격이라고 한다. 가장 흔하게 하는 말이 "내성적인 것 같은데 은근히 할 말 다하고, 하고 싶은 것도 많아서 집에서는 엄마를 귀찮게 해요," "외향적이라 성격도 좋고 해서 상

[76] 기질, 성격, 심리상태를 측정하기 위한 단일 검사는 많지만 아동, 청소년의 경우 반드시 기질과 성향, 현재 반응하는 양식을 함께 측정해야 한다.

처를 받을 줄 몰랐는데 주변에서 은근히 예민하다는 말을 들어요" 등의 표현이다. 실제 이 문장들 안에 성격을 구성하는 다른 영역들이 복합적으로 들어가 있다. 성격을 이루는 요소는 다음과 같다. 기질의 민감성-신체 감각적, 심리 정서적, 관계적으로 민감한지 무딘지를 측정한다.

관심의 방향성-과제나 사물에 집중하는지 사회적 관계에 영향을 더 받는지를 측정, 경험과 반응의 방식- 관심의 대상을 깊이 연구해 내면적으로 학습하는 것에 비중을 두는지 직접적인 경험을 통해 체득한 것을 어떤 형태로 표현하는 것을 더 좋아하는지를 측정하다.

① 기질: 타고난 신체 감각적, 심리 정서적, 관계적 민감성 정도

② 성향: 개인의 관심이 사물, 과제에 있는지 사회적 관계(평가와 인정)에 있는지에 대한 방향성

③ 행동: 고유한 기질과 성향이 발현되는 경험과 반응방식

* 기질의 민감성 10문항

* 관심의 방향성 10문항

* 경험과 반응의 방식 10문항

각 항목에 해당되는 칸에 체크한 후 계산된 점수 기록과 기질(I vs S), 성향(O vs R)행동(C vs E) 영역별로 더 높은 점수가 나온 유형 표하여 그것들의 총합이 나의 성격유형이 된다.

[표 5] 기질, 성향, 행동 기록지

	기 질		성 향		행 동	
	무던함	예민함	사물지향	관계지향	함유형	표현형
나의점수						
유 형	I	S	O	R	C	E

[표 6] 성격 유형

IOC	IOE	IRO	IRE
자신이 하는 일에 말없이 집중하며 사람이나 상황에 크게 영향을 받지 않아 과제집중력이 뛰어나다. (평론가, 지리학자, 회계사, 관리직)	사람과 환경에 대한 적응이 높고 집중력이 좋다. 절제된 호기심으로 관찰한다. 실험을 즐긴. (기계관련직, 운동선수, 관리직 등)	구체적이고 사실적이며 타인을 배려함. 인내심이 많고 조화를 추구함. (간호사, 성직자, 사회복지사 등)	따뜻하고 사교성이 풍부하여 주위를 편안하게 해주는 능력이 있다. 수용적, 낙천적이다. (판매직, 영업직, 비서직 등)
SOC	**SOE**	**SRC**	**SRE**
민감하고 호기심이 많아 창의적이다. 자신의 과제집중력이 높아 독창적 아이디어가 많다. (발명가, 시인, 정치가 등)	신중하고 자신의 선호나 가치관이 뚜렷하며, 이를 타인에게 전달하는 설득력이 뛰어나다. (언론인, 사업가, 방송인 등)	관심영역이 넓고 많은 이들과 교제하기를 즐기며 겸손하고 타인에게 전달하는 능력이 있다. (심리치료사, 상담가)	정열적이고 독창적이며 리더십과 쇼맨십이 강하고 다방면에 관심과 재능이 있다. (교사, 연예인, 예술종사자 등)

(d) 정서행동검사[77] (1 거의 아니다 – 5 항상 그렇다)

과제집중력 8문항, 우울감 8문항, 불안정성 8문항, 과잉행동/충동성 8문항, 적대성/반항성 8문항.

항목별로 체크한 점수를 합산하여 다섯 영역에 표기 한다. 성인의 경우 과제집중력 점수가 24점이 나왔다면 절단점(32점) 이하에 있으므로 과제집중력이 안정되어 있음을 의미하며, 34점이 나왔다면 절단점(32점)을 넘어가므로 우려할 수준으로 어려움을 느끼고 있을 가능성이 높다고 볼 수 있다.

[표 7] 성격 유형 판단 기준표

	과제집중력	우울감	불안정성	과잉행동/충동성	적대성/반항성
4 - 7세	24	26	22	22	21
학령기	27	29	29	24	29
성인	32	32	30	34	31

이 심리검사들은 간편 척도 이므로 참고용이다. 검사 목적이 “내가 얼마나 문제가 있는지” 를 확인하기 위해서가 아니라 “나의 강점 선호능력을 꽃피우기에 적당한 상태로 건강한지” 를 확인하기 위함 임을 잊지 말아야 한다.

[77] 정서적 부적응행동 및 ADHD 증상을 측정하는 검사들은 내용 및 점수가 한정적이라 일상영역이나 교육현장에서 심리적 안정성을 측정하기가 다소 부적절하다. 그래서 가장 많이 사용하는 하위 영역들 중에서 내용을 일반화하고 다양한 연령층별 평균 점수를 측정하여 제시함으로써 참고용, 사전검사용으로 사용할 수 있다.

3) 교사 소그룹 구성과 내용

유치부, 초등부 교사 그룹이 주축이 되어 매주 금요일 교사회의와 교사교육 그리고 기도회로 모인다. 쉐마 교육리더십을 배우고 훈련하고 기도하는 모임으로 이 과정을 통해 이 시대를 거슬러 성경적 교육방법으로 후대를 양육하고 온전한 교사로 리더십을 발휘할 수 있도록 훈련된다. 이 시간 받은 훈련과 교육을 바탕으로 주일 자신의 기관을 이끌 기본철학과 구체적인 적용점을 세운다.

(1) 일일 세미나

① 주제: 하브루타로 다음세대를 깨워라![78]

② 시간: 2017/11/3 토요일 AM9:30 – PM5:00

③ 내용: 저서의 내용과 동영상 자료들을 통해 전체 9개 과에 대한 집중 세미나

(2) 매주 또는 격주 교사 교육 – 2017/10-12월

① 금요일 PM7:3 – 9:00 하부루타 강의, 발제, 기도회

[표 8] 교육 내용, 발제자 및 날짜

교 육 내 용	발제자	날짜
제 1 강. 창의성 DNA, 그리고 뇌 1. 창의성 DNA 2. 뇌와 창의성	이미향	
제 2 강. 유대인의 창의성과 경쟁력 1. 유대인의 창의성 2. 유대민족 경쟁력의 힘: 고난과 공동체 의식	박윤희	11/10

[78] 박승호, *마아타 호세브(네 생각은 어때?)* (그리심, 2016).

제 3 강. 유대인 교육의 비밀 1. 성경과 탈무드 공부: 인성교육 EQ개발 2. 질문이 있는 식탁: 토론(하브루타)를 통한 두뇌 계발(IQ교육) 3. 평생공부: 인생의 목적	박만호	11/17
제 4 강. 한국교육의 현실 1. 유대인의 행복한 공부 2. 한국인의 행복하지 않은 공부 3. 한국인과 유대인의 차이	황정숙	
제 5 강. 유대인 교육의 본질 1. 신앙교육 2. 전통교육 3. 역사교육	김애란	11/24
제 6 강. 유대인의 교육방법 1. 학가다 교육 2. 하브루타	이선희	12/08
제 7 강. 하브루타 적용의 실재 1. 하브루타수업 2. 하브루타질문 3. 교실 밖 하브루타	우은주	12/16
제 8 강. 한국교육, 가정과 교회의 대안 1. 한국교육의 나아갈 길 2. 한국교회의 적용방안	김미숙	12/22
제 9 강. 실습과 적용	모든 교사	

일일 세미나 이후 강한 도전을 받고 지속적인 집중 하브루타 교육을 진행하였다. 특별히 절기 때마다 유치부에서 장년까지 성경을 국어와 영어로 암송하는 학가다 교육을 실시하여 깊은 도전과 쉐마교육적 분위기를 조성하였다.

4) 지역 섬김 사역

리더로 훈련된 이들은 교회에서는 셀을 섬기고 교사로 은사와 달란트

에 맞게 맡겨진 일을 감당하지만 지역을 섬기는 사역은 함께 감당한다. 겨울과 여름방학을 제외한 기간 매주 토요일 오후 2시간을 만남의 장소에 나아가 차와 음료 전도용품을 나누고 어린이를 위한 풍선 아트, 청소년 청년들을 위한 기질 적성 사를 통해 지역주민을 만나고 봉사한다.

VI. 프로젝트 실행평가 (PROJECT EVALUATION)

1. 의식변화

본 연구는 성도들의 리더십을 개발하기 위해 성경적이고 효과적인 방법을 연구하고 시행하였다. 평신도 리더십 개발의 중요성을 인식하기 위해 성서적 연구와 교회사에서 루터와 칼빈의 견해 그리고 따라오는 주제인 소명이나 리더십에 관해서도 함께 연구하였다.

평신도의 리더십을 개발해야 하는 이유는 여러 가지이다. 성도의 사명발견과 현대 교회의 문제점 중의 하나인 평신도의식과 교육의 부족 그리고 미래한국교회의 중요 키워드인 올바른 제자도의 확립, 그리고 그리스도의 몸인 교회와 움직이는 교회인 성도의 온전함을 회복하기 위해서 이다.[79]

이 모든 주제들이 성도들의 동의와 의식의 전환으로 이어지고 올바른 방향에 대한 목표설정과 그것을 향해 나아가고자 하는 동기부여와 실행이 이어질 때 연구의 목적이 달성될 것이다.

---

[79] 한미준, *한국 개신교인의 교회활동과 신앙의식조사 보고서* (두란노, 2014). 1998, 2004년에 이어 실시된 3번째 조사로 수행기관 (주)글로벌리서치(www.globalri.co.kr)가 만18세 이상 개신교인, 비개신교인 대상으로 질적연구를 수행했음..

1) 의식화(Conscientization)

성도들의 의식의 전환을 위해 각종 신앙인을 위한 의식조사 결과를 근거로 제시하면서 자신들의 의식과 비교하며 도전을 주었다. 나아가 말씀을 통한 성찰과 성숙을 향한 거룩한 목표를 갖도록 했다. 한국 교인들의 평균의식조사를 통해 입문자와 인지층의 사람보다 친밀하고 지지하는 층인 성숙자들의 비율이 약간 더 많아 바람직한 방향으로 가고 있음을 알 수 있다. 또 구체적인 항목들을 통해 목회자와 성도의 성숙과 변화 리더십이 크게 부족하고 그 부분을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 심층 면접을 통해 제대로 된 제자도를 추구하며 그것을 통한 온전한 리더십의 발휘가 종교개혁 500주년을 맞이한 한국교회에 시급히 요청되는 사명임을 발견하게 되었다.

2) 구성화(Formation)

이 의식된 문제들을 구체적으로 이루기 위해 필요한 조직들이 리더십을 훈련할 수 있는 소그룹이므로 대상과 목적에 따른 사역 소그룹의 형성이 우선된다. 여기에 소그룹의 특성에 따라 일대일과 그룹으로 구분하여 사역의 목적에 맞게 관계형성에서부터 자기고백과 훈련을 통해 제자의 리더십이 훈련되도록 한다.

3) ONE POINT LESSON 훈련[80]

모든 소그룹이 자기고백을 통해 관계를 발전 시켜 나가고 가야 할 분

[80] 로버트 마우어, *아주 작은 반복의 힘*, 장원철 역 (스몰빅라이프, 2014).

명한 목표가 있지만 의식의 변화가 삶으로 나타나기 까지 성실성이 바탕이 된 일정기간이 필요하다. 중요한 가치를 위해 헌신적인 마음으로 나아가더라도 지속적인 변화는 어려운 일이 될 수 있다.[81] 그러므로 효과적인 훈련을 위해 아주 작은 한 가지를 습관이 되도록 훈련하는 one point lesson 이 핵심 포인트 이다. 분명한 비전을 제시하지만 작은 한 가지만을 우선 실행하도록 지도한다.

2. 의식변화를 위한 설문자료[82]

한국 개신교인의 교회활동과 신앙의식조사(한미준)이 98-2004년에 실시 된데 이은 3번째 조사로 2013에 수행기관 (주)글로벌리서치(www.globalri.co.kr) 의 양적, 질적 연구로 만18세 이상 개신교인, 비 개신교인을 대상으로 한 의식 조사 보고서를 참고하였다. 보고서는 개신교인의 교회생활과 신앙 의식, 교회 에 대한 태도와 가치관을 비교 분석하였고 목회자와 평신도 간의 의식차이 등 을 조명하였으며 오피니언 리더들 과의 심층 인터뷰를 통해 개신교의 나아갈 방향성과 효과적인 전략에 대한 대안을 볼 수 있다. 자료들을 통해 목회자와 성도 모두에게 리더십에 관한 이슈가 큰 문제이며 성도의 분명한 정체성을 통 한 소명을 발견하는 것과 한국교회의 온전한 제자도의 필요성을 발견할 수 있 다.

---

[81] Ibid.

[82] 한국기독교목회자협의회 (kpastor.org)

1) 한국인의 신앙의식

[표 9] 개신교인의 신앙수준(Segmentation)

1	하나님을 믿지만 잘 모르겠다(입문층)	24.6%
2	예수를 믿으며 알기에 여러 가지를 한다(그리스도 인지층)	24.4%
3	그리스도와 가까이 있으며 매일 인도하심에 의지 한다 (그리스도 친밀층)	36.0%
4	그리스도가 내 삶의 전부이며 모든 일은 그리스도를 드러낸다 (그리스도 중심층)	15.0%

[표 10] 개인신앙생활

1년간 전도 경험율	26.4%(04년) => 25.8%(12년)
주 평균묵상시간	1시간 2분(04년) => 48분(12년)
일 평균기도시간	27분(04년) => 24분(12년)
QT여부	38.1%(어제 QT시간을 가졌다)

[표 11] 한국교회 목회자의 약점

1. 신학적 깊이	38.6%
2. 사회에 영향을 끼치는 리더십	22.2%
3. 목회경영	13.8%
4. 대중문화 같은 현실이해	12.8%

2) 크리스챤 리더층의 심층면접조사

[표 12] 크리스챤 리더층의 심층면접조사

한국교회 자유연상 내용	한국교회의 영향력
- 폭풍우 앞에선 사공 많은 배 - 거대한 패러다임 전환기 - 세상이 걱정하는 교회 - 기후변화 앞에선 공룡	- 개인과 사회적 차원의 순기능은 해왔지만 사회구조자체를 바꾸는 측면의 노력은 타 종교에 비해 미비 - 선교와 복음전파의 양적 투입에도 성과가 크지 않아 전략의 재검토 필요 가르쳐 지키게 하는 제자화의

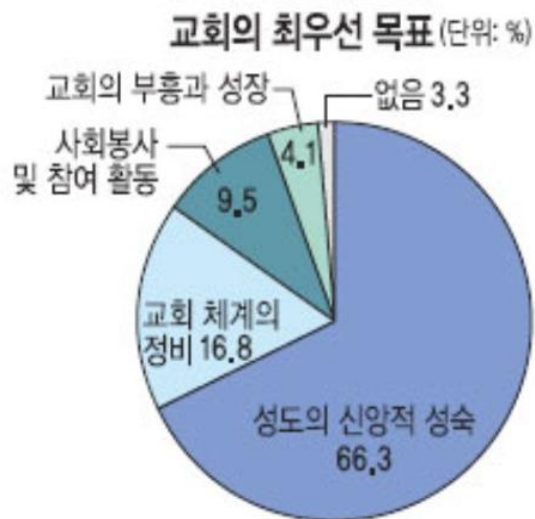
	강한 필요성 제기 - 개인의 행복과 힐링은 어느 정도의 역할을 했으나 사회갈등상황의 중재가 부족

3) 한국교회 미래 예측 및 향후 발전방향

(1) 한국교회의 미래 키워드: 영적 각성, 회개, 제대로 된 제자도의 확립, 자기부인, 섬김, 소통, 진정성 낮아짐, 겸손, 희생

(2) 목회자의 문제 해결방안(자기개혁): 끊임없는 자기개혁과 학습을 통한 자질 역량강화/ 리더십훈련으로 신앙과 삶의 표본이 되는 목회자상

(3) 성도의 문제: 정체성 상실(소명의식 부재) – 제대로 된 신앙인을 양성하고 어떻게 살 것인가에 대한 교육 강화

[그림 3] 교회의 최우선 목표[83]

3. 과제 시행 계획

[83] 출처: 유영대, “교회가 추구해야 할 최우선 과제는?,” *국민일보*, 2012.6.10. http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0006142073 (accessed 2017.7.23.).

의식화, 구성화, ONE POINT LESSON 훈련의 단계별 과정을 통해 프로젝트의 실행 순서가 자리 잡게 된다. 의식화 작업을 위한 통계자료와 평신도와 리더십에 대한 성서적 이해를 위한 설교와 세미나가 도전과 공감을 이끌어 냈다.

[표 13] 단계별 과제 시행 계획표[84]

기 간		연 구 주 제	연 구 활 동	비 고	목 표
의식변화	2017 2월	기획안 작성	시행전략 수립과 목회철학과 비전 수립		
	3월	예수의 전략과 리더십	예수의 전략과 리더십 설교		
	4월	사역 소그룹 연구	일대일 리더 소그룹 청년 소그룹 시작		
실행내용	5월	팀별 소그룹 훈련	토요 지역 섬김 사역		지역섬김 활동
	6월	팀별 소그룹 훈련	토요 지역 섬김 사역		
	7월	감성리더십	영화“당갈”을 통해 본 감성리더십	Site Team 구성	감성리더십 이해
구조변화및평가	9월	리더의 새가족 양육 셀인도, 새벽QT 인도와 수요 설교	리더의 양육과 헌신		
	10월	교육 리더십	쉐마교육리더십 훈련, 교사 소그룹(다사모)시작	말씀암송 대회개최	하브루타 와학가다 교육
	11월	각 소그룹의 마무리 집중훈련	꿈나무 암송장학회 설립		지속발전 가능한 인재양성 구조설립
	12월	결과 분석 및 평가	소그룹과 교육리더십 결과 및 효율성 분석		

1) 의식 변화를 위한 계획 – 2017년 2월부터 4월까지 3개월간 추진된다.

[84] 본 연구는 1년간 2017.02-2017.12 진행된 데이터베이스 이다.

(1) 기획안 작성: 시행전략 수립과 목회철학과 비전을 점검하고 수립하였다.

(2) 예수의 전략과 리더십: 탁월한 리더십의 모델인 성경적 리더십인 예수의 리더십에 대해 설교하며 연구하였다.

(3) 사역 소그룹 연구: 리더십 훈련의 적합한 소그룹에 대한 인식과 연구내용을 공유하며 도전한다.

2) 실행 내용을 위한 계획: 2017년 5월부터 7월, 3개월간 진행

(1) 팀별 소그룹 훈련: 소그룹을 통한 리더십을 훈련 받고 은사에 따라 섬기되 지역주민을 위한 주말 봉사를 통해 섬김의 리더십을 실천한다.

(2) 감성리더십의 나눔: 영화를 통해 감성 리더십에 대한 효과적인 전달과 감동으로 배움과 도전이 있게 한다.

3) 구조변화를 위한 계획: 2017년 9월부터 12월, 4개월간 진행

(1) 리더의 새 가족 양육 및 셀인도, 새벽QT인도 수요 설교: 훈련된 리더들을 통해 셀을 인도하고 셀 원들을 양육한다. 목회자 부재 시 새벽 큐티를 인도하며 수요예배나 주일설교를 위임한다.

(2) 교육 리더십: 온전한 리더가 되기 위해 필수적인 배움인 쉐마 교육리더십을 훈련한다.

(3) 소그룹의 집중훈련: 각 사역 별 일대일, 그룹, 청년, 교사 소그룹 나름의 특징과 목적에 따라 필요한 사역적 나눔이나 고충을 듣고 활성화 될 수 있도록 한다.

(4) 결과 분석 및 평가: 소그룹이나 섬김, 교육사역이 적절히 유지되도록 평가하고 점검한다.

4. 실행 평가

1) 사이트 팀의 구성

연구자는 2017년 7월부터 논문의 취지를 설명하고 함께 협조하여 사역을 나누고 경험한 성도를 중심으로 연구반을 결성하였다. 주로 셀 리더와 교사들이 중심이 되었다. 연구자가 본격적으로 배우고 준비한 제자훈련은 16년 11월이며 실행은 17년 봄부터 이다. 그 사이에 청년들의 소그룹을 통한 진로지도는 진행되고 있었고 여러 목회 계획들이 진행되고 있는 상황이었다. 사이트 팀의 구체적인 모임은 10월부터 갖게 되었다

[표 14] Site Team 활동

일 시	참석자	장 소	내 용
2017/10/20 PM 7:30-9:30	박만호, 이미향 황정숙, 이선희 우은주,김미숙 박윤희, 김애란	2층 새가족실	1일 교육 세미나 준비, 컴패션 온라인 강의 점검. 쉐마암송대회 준비, 기도회
2017/11/10 PM 7:30-9:30	박만호, 이미향 이선희, 김미숙 박윤희, 김애란	2층 새가족실	교육세미나 평가, 컴패션강의 확인 점검, 교사훈련의 방향확정(하부르타교사모임 다사모),감사절 학가다 암송점검. 기도회
2017/11/17 PM 7:30-9:00	박만호, 이선희 김미숙, 김애란	새가족실	암송대회피드백, 온라인교육평가, 하브루타 교육(발제 박만호) 기도회
2017/11/24 PM 7:30-9:00	박만호, 이선희 박윤희, 김애란	새가족실	하브루타 교육(발제 김애란) 질문과 토론, 컴패션 나눔

	우은주		기도회, 행사계획 확인
2017/12/8 PM 7:30-9:00	이선희, 우은주, 김미숙	새가족실	하브루타교육(발제 이선희) 예결산 준비, 신년쉐마교육 지침 (듣기,읽기,쓰기,묵상,암송), 기도회
2017/12/15 PM 7:30-9:00	박만호, 이미향 이선희, 김애란 김미숙, 우은주	새가족실	발제, 토론, 나눔.

2) 연구반원들의 평가

(1) 사역 소그룹 평가

평신도 리더십 개발을 위한 사역 소그룹과 수행된 행사에 대한 평가는 다음과 같다.

[표 15] 리더들의 (사이트 팀 포함) 평가[85]

항 목		매우 좋았음 5점	좋았음 4점	보통 3점	적당치 않음 2점	평가 점수
제자훈련	신뢰성	4				
	고백성	2	2			
	소명의식	4				
	성경적 가치관	2	2			92
목장리더	포용성	7				
	준비성	5	2			
	자발성	5	2			90
리더의큐티 예배인도	사명감	7				
	은혜나눔	5	2			85

[85] 연구반원(6명)과 리더 (1명)으로 구성된 평가단에서 7가지 항목의 세분화된 평가로 데이터를 수집하였다.

교육세미나 쉐마교육	교육내용	7				
	운영과 진행	6	1			
	도전과 적용성	3	4			85
지역섬김 전도	준비성	3	4			
	자율성	4	3			
	효율성	2	4	1		80
영화상영	교육효과	7				
	감화성	7				95
장학회 설립	미래지향성	6	1			
	교육효과	1	6			80

(a) 백분율로 환산한 평가: 90점 이상은 탁월한 분야; 89-80점은 우수한 분야; 79-70점은 가능성이 있는 분야; 그리고 그 이하는 발전이 필요한 분야로 나뉜다.

① 탁월한 분야

- 제자훈련에서는 신뢰성, 소명의식 부분에서 탁월함을 나타냈다. 제자 로서의 의식과 삶의 변화가 1기 시행된 NPD 제자훈련을 통해 상당히 성공적으로 진행되었다고 평가할 수 있다.
- 목장을 운영하는 리더의 포용성이 탁월한 분야로 평가되었고 새벽 QT인도와 예배 인도 부분에서도 탁월하게 평가되었다.
- 교육리더십을 위한 세미나 역시 내용면에서 탁월성을 나타냈고 교육리더십

을 세우는데 상당히 기여한 것으로 평가되었다.

- 지역 섬김 사역의 준비성과 자율성이 탁월함으로 나타났다.

- 감성리더십을 위한 영화 상영은 교육효과와 감화력에서 탁월하게 평가되었다.

- 장학회설립의 미래지향성은 탁월함으로 평가되었다.

② 우수한 분야

- 제자훈련에서 성경적 가치관이 우수하게 평가되었다.

- 목장리더의 준비성과 자발성이 우수하게 평가 되었다.

- 리더의 QT나눔과 예배 인도 시 은혜부분에 우수하게 평가되었다.

- 교육세미나의 도전과 적용성이 우수한 것으로 평가되었다.

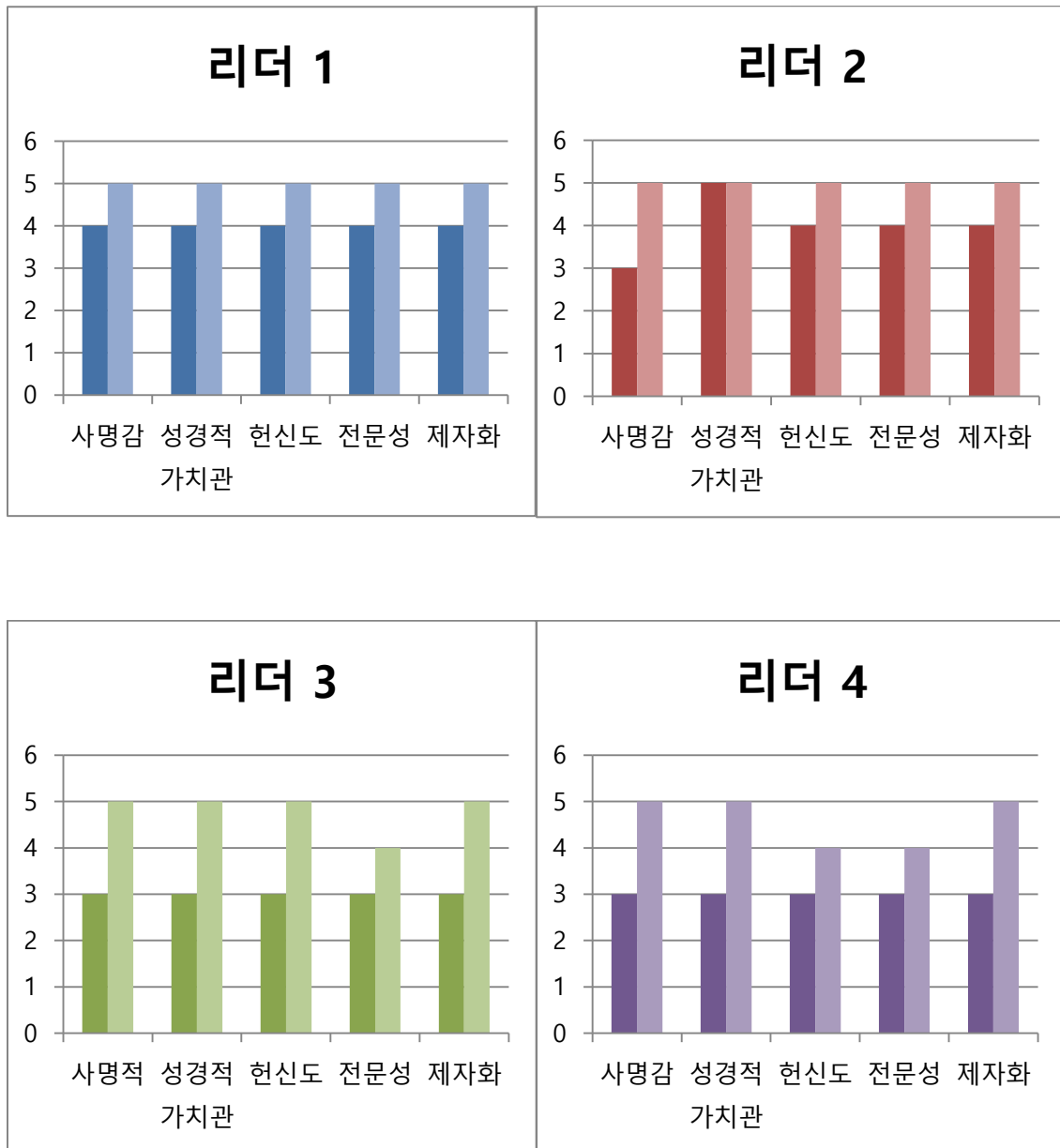
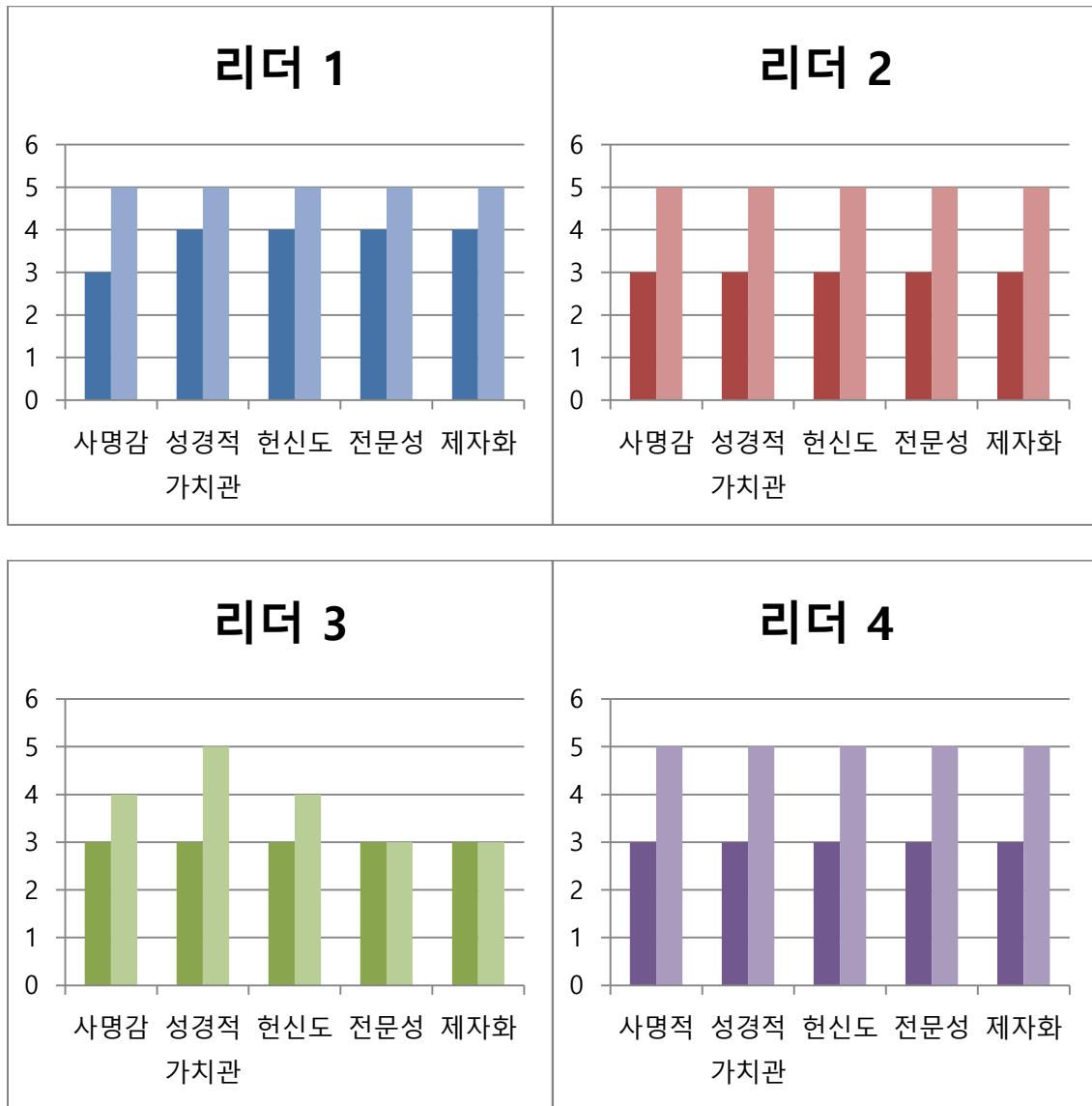
③ 개선이 필요한 분야

- 대체적으로 시도된 교육과 훈련사역들이 좋은 결과를 냈고, 탁월한 평가를 받았으나 성경적 가치관은 우수하지만 교육세미나의 적용성과 함께 좀 더 깊은 토론과 지속적인 훈련의 필요를 보았다. 지역섬김사역에서 효율성 부분에 논의가 필요함을 나타냈다. 장학회의 설립의 참여성 부분에 전교우의 참여를 놓고 볼 때 필요성과 교육에 미치는 영향에 대한 인식과 홍보가 더욱 필요함을 알 수 있었다.

(2) 훈련의 효율성 평가

[그림 5] 제자 훈련

리더 1
6
5
4
3
2
1
0
사명감
성경적 가치관
헌신도
전문성
제자화
리더 2
6
5
4
3
2
1
0
사명감
성경적 가치관
헌신도
전문성
제자화

리더 3
6
5
4
3
2
1
0
사명적
성경적 가치관
헌신도
전문성
제자화
리더 4
6
5
4
3
2
1
0
사명감
성경적 가치관
헌신도
전문성
제자화

[그림 6] 교육 세미나

(a) 제자훈련의 효율성 평가 분석[86]

제자훈련의 구체적인 평가 항목 5개 중 사명감과 제자화에 가장 효율성이 높은 것으로 나타났다. 시작 상태의 수치 3과 4에서 5로의 변화가 가장 많았고 소그룹의 효과성이 높음을 알 수 있다. 성경적 가치관 역시 3와 4 단

[86] 리더와 사역 팀 중에서 1기 NPD 제자훈련생 4명에 실시한 설문조사에 근거한다.

계에서 5단계로의 변화가 많았다. 헌신도 역시 3,4에서 4와 5로 변화가 일어났고 전문성 부분에서는 3에서 4가 많았다.

소그룹을 통한 일대일과 그룹제자훈련을 통해 중요한 가치인 사명감과 성경적 가치를 세우고 나아가 제자화 되는데 비교적 효과적이었다고 평가된다. 다만 전문성 부분에 필요 적절한 성경공부나 관계훈련 등 이 더해지면 더욱 효과적이고 온전한 사역의 방법이 될 것이다.

(b) 교육세미나(하브루타)의 효율성 평가 분석

교육리더십을 세우기 위해 실시된 성경적 교육방법인 하브루타 세미나를 통해 성경적 교육방법에 대한 가치관이 가장 높게 나왔고 교사로서의 이 부분에 대한 사명 고취 역시 효과적으로 수행되었다고 평가 할 수 있다. 모든 항목이 헌신도로 이어졌다 다만 배움과 훈련을 통해 전문성이 상승할 수 있도록 지속적인 지원이 필요함을 알 수 있다.

VII. 목회유능성 개발 (EFFICIENCY DEVELOPMENT)

1. 목회 능력 개발의 중요성

연구위원들의 목회능력 개발을 위한 평가와 자신의 삶을 통해 진행된 비전을 따라 목회상담과 직업상담, 코칭 분야의 능력을 개발함으로써 목회능력을 향상시키고 보다 준비된 미래를 맞이하고자 한다.

목회의 현장은 필연적으로 위기를 만난 분들을 많이 만날 수밖에 없다. 세상이 빠르게 변하고 갈수록 세속적 가치로 어두워 가기에 발생하는 심리적인 문제들이 너무나 많다. 영적인 지도 뿐 아니라 위기를 만난 사람을 위한 심리상담 등 적절한 돌봄이 필요하므로 여기에 대한 전문적인 이해가 있다면 그들을 효과적으로 캐어 할 수 있을 것이다.

또한 청소년을 비롯한 대학 청년들과 청장년에 까지 진로와 직업에 대한 많은 의문과 어려움이 있는 것이 현재 한국 사회이다. 청소년들은 자신의 기질과 재능을 잘 몰라 방황하고 청년들은 올바른 진로를 찾아 고민한다. 더 나아가 장년이 되어도 평생직장 개념이 무너지고 직업을 바꿔야 하는 은퇴, 조퇴, 명퇴자들이 사회적인 문제가 되고 있다. 자녀의 진로를 지도하며 대학청년들과 만나면서 자신의 기질과 적성을 파악하고 자신에 맞는 진로지도가 대

단히 필요하며 대학졸업 후나 이직 시에 필요한 직업상담이 매우 유용하다는 것을 발견하게 되었다.

이러한 상황에서 개인적인 멘토링이 대단히 유용하며 적절한 역할을 해왔고 진로 지도나 직업 상담시에는 코칭이 효과적인 수단이 되는 것을 경험하게 되었다. 교회 안에서 진행된 제자훈련을 통한 멘토링과 함께 코칭 능력이 보완된다면 더욱 적절하고 바르게 성도를 이끌 수 있는 준비가 될 것이라 생각된다.

2. 구체적인 계획

[표 16] 구체적인 계획

<table>
<tr><td rowspan="3">목회
상담가</td><td>목회 상담의
이해</td><td>1. Introduction to Pastoral Care, Formation of Counselors, Crisis Intervention
2. Appraisal, Evaluation & Diagnostic Procedures, Grief & Loss
3. Family and Couples Counseling, Counseling with Children and Youth Narrative Therapy, Spiritual Desolation and Discernment of Spirit</td></tr>
<tr><td>목회 상담의
실재</td><td>1. 자신의 내면 성찰(다양한 레포트와 에세이)
2. Peer group을 통해 다양한 formation of counsel 경험</td></tr>
<tr><td>목회 상담의
임상</td><td>1. 70대 이민1세대 위암수술 환자 1년 상담
2. 40대 뇌종양으로 시각장애를 입은 환자 3년 상담
3. 50대 선교간사 2년 상담</td></tr>
<tr><td rowspan="2">직업
상담사</td><td rowspan="2">진로와 적성
상담의 이해</td><td>1. Sweet spot의 발견 세미나
2. 장신대 기독교교육연구소</td></tr>
<tr><td>1. 직업상담학: 직업상담의 개념, 직업상이론 및 접근방법, 직업상담의 기법, 상담행정
2. 직업심리학: 직업발달이론, 직업심리검사, 직무분석, 경력개발과 직업 전환, 직업과 스트레스</td></tr>
</table>

		3. 노동시장론: 노동시장의 이해, 임금의 이해, 실업의 제 개념, 노사관계이론 4. 노동관계법규: 노동기본권과 개별근로관계법규, 고용관련법규 5. 직업정보론: 직업정보의 제공, 직업 및 산업분류의 활용, 직업관련 정보의 이해, 직업정보의 수집 분석
	진로와 적성 지도의 훈련 과 실재	1. 아들과 딸의 진로상담 및 지도 2. 전역 한 청년2인의 진로상담 및 직업지도 3. 지역 주민 진로상담 자원봉사
	진로와 적성 지도의 실재	매주 전도와 선교를 위한 지역 주민의 기질검사와 진로상담
Life Coach	라이프 코치의 이해	- 기초세우기<Setting The Formation> 1. 윤리지침과 직업기준 2. 코칭관계 합의, 관계의공동구축<Co-Creating The relationship> 3. 신뢰와 친분 쌓기 4. 코치로서의 존재감 효과적으로 의사소통하기 <Communicating Effectively> 5. 적극적으로 경청하기 6효과적인 질문 7직접적인 커뮤니케이션 학습촉진과 효과적인 목표달성 <Facilitating Leaning and Results> 8. 의식확대하기 9. 행동설계하기 10. 계획수립과 목표설정 11. 진행상황과 책임관계
	라이프 코치의 훈련	- 1단계: KCA(Korea Associate Coach) 20시간교육, 50시간 임상 - 2단계 KPC(Korea Professional Coach) 40시간 교육, 100 시간 임상
	라이프 코치의 실재	주 1회 NPD제자훈련 중 라이프 코칭 16주 3회

3. 목회 능력 개발 결과 기대

1) 목회상담가

5년 이상의 목회 상담공부를 통해 먼저 자신을 깊이 성찰하고 신학적인 인간 이해를 넘어 죄인인 인간의 심리상태를 파악하고 어떤 상황에서 어떻게 반응하는지 깊이 통찰 할 수 있게 되었다. 이것을 바탕으로 자신이 행복하고 어려움 가운데 있는 한 영혼을 받아 줄 수 있는 여유를 갖게 되었고 많은 회복이 기대된다.

2) 직업상담사

한국사회에 사회적인 이슈가 되는 일자리와 직업에 대해 전문적으로 배는 기회가 되었다. 이것을 통해 청소년의 기질 적성 검사와 청년들의 진로 상담에 효과적으로 대처하여 방황을 끝내고 밝은 미래로 이끌어 주는 다리가 되길 기대한다.

3) 라이프 코치

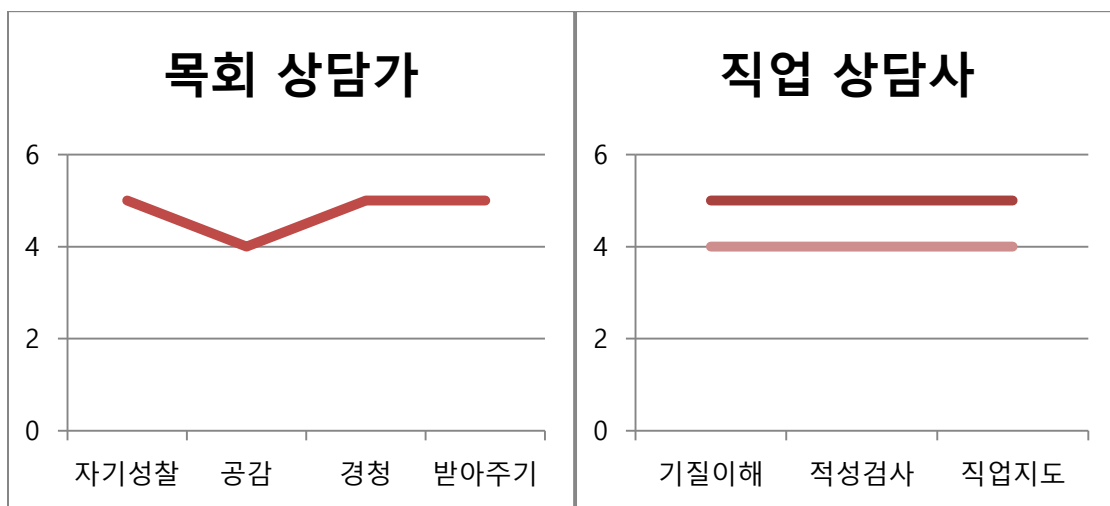
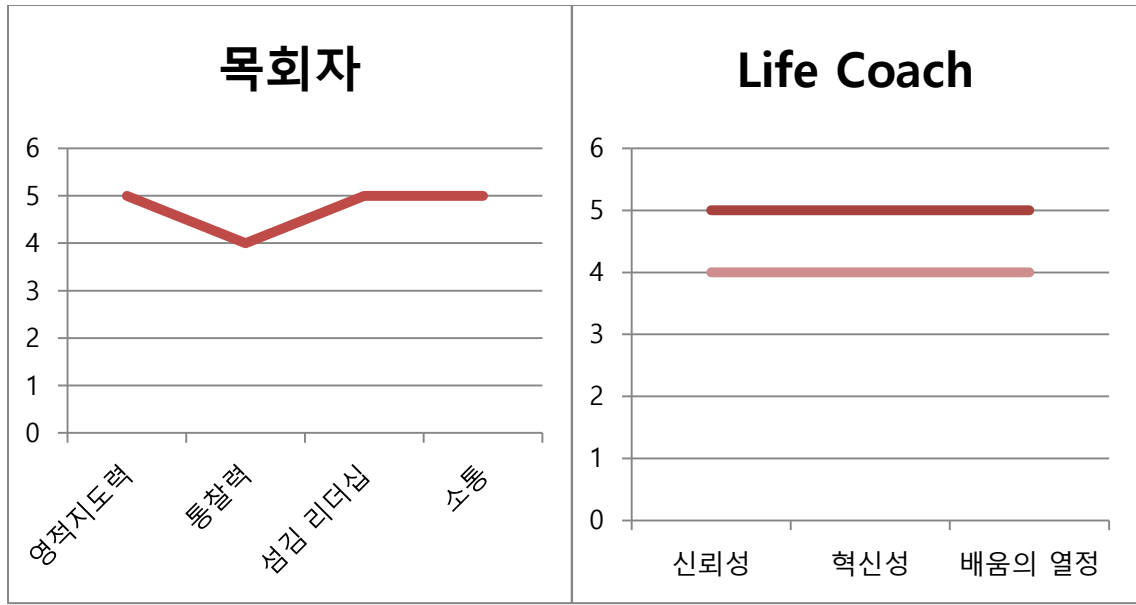
신학과 상담심리를 통해 사람을 이해하고 캐어 할 수 있다면 자신의 기질이나 진로 적성상담을 통해 자신에게 맞는 일을 찾는데 도움을 줄 수 있다. 이러한 인생에 필요한 모든 일들이 적절히 조화되어 전 생애를 돌아보고 크고 넓은 전문적인 시각에서 주는 코칭을 통해 전인적으로 사람을 세울 수 있을 것으로 기대한다.

4. 연구반의 연구자 목회 능력평가

1) 긍정적인 평가

목회 상담가로서 4가지 부분의 평가를 받았다. 자기성찰, 공감능력, 경청, 받아주기 영역에서 높은 평가를 받았다. 제자훈련을 통해 먼저 동반자에 대한 이해와 이야기듣기가 필수 이므로 상담가 적인 영역이 필요한 이 영역에서 높은 평가가 나온 것으로 본다.

직업상담사의 영역인 기질검사, 적성검사, 직업지도에서는 우수한 평가를 받았으나 일반적으로 대학청년들 위주로 진행 되었기에 리더들의 직업 상담까지는 이어지지 않았기 때문으로 생각된다. 목회자로서 영적 리더십, 섬김의 리더십에 높은 평가를 받았고 통찰력이 다음의 평가를 받았다. LIFE COACH 로서 신뢰성, 혁신성, 배움의 열정 부분에서 높은 평가를 받았다.

[그림 7] 연구자 목회 능력 평가표

- 목회 상담가: 리더 4명을 대상으로 조사한 설문을 바탕으로 자기 성찰능력에서 5점은 3명 모두가 동의했다. 공감 부분에서는 1명이 4점을 주었다.

- 직업 상담사: 각 항목에 2명이 5점을 2명이 4점을 주었다.

- 목회자: 영적 지도력과 섬김의 리더십, 소통의 영역에 3명이 5점을 1명이 통찰력에 4점을 주었다.

- Life Coach: 각 항목에 3명이 5점을 각 항목에 1명이 4점을 주었다.

2) 보완이 필요한 영역

목회상담가로서 공감능력에 좀더 기술적인 보완이 필요하다. 목회자로서 통찰력 부분에 성장이 필요하다. 직업 상담가의 분야에서 좀더 많은 경험과 심화된 교육이 필요함을 알 수 있고 Life coach 의 3가지 영역에서도 경험과 전문성의 보완이 필요하다고 생각된다.

VIII. 결론 (CONCLUSION)

1. Project 요약

본 연구는 평신도 리더십 개발의 의미를 연구하고 소그룹을 통해 이것을 실험하였다. 시대와 사람의 지위 고하를 막론하고 리더십은 발휘되어야 하고 효과적으로 개발되어야 할 주요 키워드다. 특별히 신앙인들에게 있어 리더십의 개발은 신앙을 나타내고 주님의 명령을 실현하는데 너무도 중요한 요소이다. 시대를 따라 수많은 명제들이 인간의 역사를 발전시키며 이끌어 왔다. 그 중에 빠지지 않는 단어가 리더십일 것이다. 리더십은 인간의 발전에 크게 기여했던 단어이고 그것의 효과적인 발휘를 통해 개인과 역사가 발전을 거듭하였다. 신앙인과 비 신앙인 모두에게 가장 크게 영향을 미친 예수 그리스도의 인류를 향한 사랑과 그들을 구속하기 위해 12제자를 세웠던 예수의 리더십이야 말로 인류에 공헌한 가장 큰 리더십의 모델이라고 할 수 있다.

I 장 서론에서는 우리소망교회의 배경에 대해 살펴보았다. 지역적 특성과 목회철학을 연구했다. 그에 따른 교회의 방향으로 연구의 목적과 목표를 설정했다.

II 장에서는 연구를 진행하기에 앞서 연구의 대상인 평신도의 정의와

명칭에 대한 역사적 변천과 성서적 연구를 기술하였다.

III 장에서는 부름 받은 자로서 평신도의 소명이 무엇인지 왜 소명의식이 필요 한지에 대해 논하였다. 소명의 정의와 여러 의미를 살펴보며 루터와 칼빈의 소명론에 대해서도 연구하였다. 모든 성도들의 소명의식 고취를 위한 교육적 과제로서 삶의 장에서 이루어지는 노동인 일에 대한 성경적 관점의 재조명에 대한 신학적 연구를 하였다.

IV 장에서는 리더십의 정의와 본질에 대해 언급하고 특별히 소그룹이 리더십 개발의 가장 효과적인 모델이라는 다니엘 골만의 감성리더십에 대해 연구하였다. 감성리더십은 현대 리더십의 키워드로 소그룹의 형태에서 가장 잘 개발된다는 그의 연구를 근거로 한다. 또한 평신도 리더십을 개발하고 소명을 성취하기 위해 반드시 필요한 것이 배움이다. 이것은 배움이 곧 기도이고 예배인 쉐마교육 리더십을 통해 이루어진다. 쉐마교육의 핵심원리와 본질에 대해 기술하였다. 또한 평신도 리더십 개발이 주는 사회학적 의미연구도 병행했다.

V 장에서는 연구를 실행하면서 연구의 목표인 평신도 리더십개발을 위한 모델로서 리더 소그룹과 청년, 교사 소그룹의 사역을 다루었다. 일대일과 그룹으로 진행되었으며 특히 청년들의 경우 적성과 진로지도가 함께 이루어졌다.

VI 장에서는 연구자의 목회 유능성 개발에 있어서 대상과 시대에 필요 적절한 목회상담가와 직업 상담사로서 나아가 라이프 코치격인 목회자로서 배우고 실천했던 내용을 중심으로 기술하였다.

2. 결론

연구자는 본 연구를 통해 다음과 같은 결론에 도달하게 되었다.

평신도는 삶의 자리에서 사명을 감당하는 복음의 증인이며 하나님의 선교의 주체자요 하나님의 동역자이다. 평신도의 재발견으로 교회는 제도나 건물이 아닌 영원한 삶을 약속 받은 하나님의 백성 자체를 의미한다.

성직자와 평신도의 구분은 부르심을 온전히 수행하기 위한 다른 기능과 직능을 의미한다. 이러한 이해가 개신교 신앙의 근본이며 평신도 신학의 근거이다. 또한 이것은 교회의 개혁과 성장의 지름길이 된다.

평신도의 신학적 위치와 선교적 위치의 회복을 위해 성서적 가치관 교육과 교회의 예배와 교회제도의 재구조화가 절실히 요청된다. 즉 하나님께 받은 은사로 하나님과 세상을 섬기는 선교구조와 평신도인 성도의 적극적인 참여구도로 교회의 구조를 과감하게 개선해야 한다.

평신도의 신앙성숙을 위한 교육적 노력이 교회의 진정한 성장을 위한 필수 과제 이다.

참고문헌(Bibliography)

1. 국내도서

강준민, *영적 거장의 리더십.* 두란노, 2004.

——, *꿈꾸는 자가 오는 도다.* 두란노, 2004.

——, *꿈꾸는 자가 알아야 할 21가지 믿음의 법칙,* 두란노, 2004.

곽선희, *영성신학,* 계몽문화사, 1999.

개혁주의 학술원, *루터, 칼빈, 그리고 청교도 소명사상,* 대신대학 논문집 제 12집, 1992.

기독교학교육연구소, *스위스팟인 스쿨,* BookMoa, 2016.

김성복, *영적 제자훈련* I. II, 서울: 크리스챤 다이제스트, 1991.

김순호, *성숙한 그리스도인의 영적 기초,* 2005.

김양재, *날마다 살아나는 큐티,* 두란도, 2005.

김영석, *영적 통찰력,* 성서 신학원, 1995.

다니엘 골만 외, “조직의 성과를 이끌어 내는 리더십,” *매일경제신문*, 2017.

리더 투 리더재단, *최고의 리더,* 유화자 역, Asia Coach재단, 2007.

명성훈, *리더십 성장마인드,* GICU, 2002.

박승호, *마아타 호세브(네 생각은 어때?),* 그리심, 2016.

박영미, “아이 기르기를 즐기는 이스라엘식 육아법을 아세요?,” *라벨르 (Labelle)*, 1995년 8월호: 381-393.

박정식, *21세기 신교회론 평신도는 없다,* 국제제자훈련원, 2003.

서우경, *크리스찬을 위한 행복코칭,* 상상, 2009.

송동근, *리더에게 길을 묻다,* 정민미디어, 2016.

송용범, *영성이 깊은 사람,* 나침반, 2001.

송인규, *새로운 삶의 길,* IVP 1997.

심정섭, *질문이 있는 식탁 유대인 교육의 비밀.*,예담, 2016.

엄진섭, 루터의 소명관, *루터 대학교 논문집*, 2006.

여운학, *말씀암송 자녀교육,* 규장, 2009.

윤상덕, *감동적인 리더의 9+1,* 드림북, 2006.

이수용, *한 영혼을 위한 NPD(New Paradigm Discipleship),* 기독 지혜사, 2016.

이의용, *좋은 리더가 되는 212가지 노하우,* 국민일보 제네시스21, 1998.

이종철 외 3인 공저,*스윗스팟(성경적진로소명탐색프로그램),* 기독교학교교육 연구소, 2015.

정영진, *사람이 따르는 리더 행복을 부르는 리더,* 리더북스, 2007.

정인수, *혁신하는 리더십,* 두란노, 2012.

정인수, *영혼을 혁신하는 목회 리더십,* 두란노, 2008.

정진우, *코칭 리더십,* 아시아코치센터, 2005.

—— , *프로 코치 라이프,* 아시아코치센터, 2005.

정병국, *두뇌발달 자녀교육법,* 좋은땅, 2015.

조병호, *제사장 나라 하나님 나라,* 통독원, 2014.

조의성, *보스의 옷을 벗고 리더의 눈물로 서라,* 넥서스, 2013.

지용원, *루터선집 7권,* 컨콜디아사, 1986.

최락인, “기독교 윤리적 관점에서의 미래 지향적 섬김의 리더십,” *Asia-pacific Journal of Multimedia Service Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.7, No.3(March 2017): 55-64.

최윤식 & 최현식, *다시 사명이다,* 생명의 말씀사, 2016.

폴 정, *코칭 설명서*, 아시아 코치센터, 2016.

한미준, *한국 개신교인의 교회활동과 신앙의식조사 보고서*, 두란노, 2014.

한홍, *거인들의 발자취*, 두란노, 2000.

황두용, *영성신학*, 대장간, 2003.

황의영, *교회의 직임과 리더십,* 생명의 말씀사, 1993.

홍선건, *하나님이 보내시는 사람,* 예수전도단, 2005.

홍관수, *관계.* 아시아코치센터, 2016.

현용수, *인성교육노하우3*. 쉐마, 2015.

——, *잃어버린 지상명령, 쉐마 전2권*. 도서출판 쉐마, 2006.

2. 번역도서

Bake, Dennis, *일의 즐거움*. 송경근 역, 서울: 상상북스, 2007.

Bandler, Richard, *꿈의 실현 20분*, 이한 역, 아시아코치센터, 2016.

Banks, Robert, *일상 생황속의 그리스도인*, 한화룡 역, 서울: IVP, 1994.

Bennis, Warren, *뉴리더의 조건*, 김경섭, 김영사, 2000.

Blackaby Henry & Richard, *영적 리더*, 윤종석 역, 두란노 2014.

Blackaby, Henry & Claude King, *하나님을 경험하는 삶*, 문정민 역, 요단.

Bush David, *변화하고 있는 선교*, 기독교 문서선교회, 2000.

Bright John, *하나님의 나라*, 크리스챤다이제스트, 1994.

Clinton, Richard, Leavenworth Paul, *평생사역을 꿈꾸는 리더*, 임종원 역, 진흥, 2006.

Collins, Gary, *파워리더십*, 최예자 역, 프리셉트, 2001.

Collins, Jim & Jerry Polas, *성공하는 기업들의 8가지 습관*, 워튼포럼 역, 김영사, 2013.

Cope, Landa, *하나님의 8가지 영역*, 김영화 역, 예수전도단, 2010.

Covey, Stephen, *원칙중심의 리더십*, 김경섭. 박창규 역, 김영사, 2000.

Crane, Christopher & Mike Hamel, *왕 같은 제사장 경영자의 영향력*, 서진희 역, 서울: 국제제자훈련원, 2007.

Dearlup, Deth, *빌게이츠 성공에 감춰진 10가지 비밀*, 영언문화사, 2000.

Finsel, Hans, *리더십 파워*, 김재명 역, 디모데, 2006.

Fleming, Jerry, *정직한 경영이 돈을 번다*, 황을호 역, 생명의 말씀사, 2006.

Foster, Richard, *영적 훈련과 성장*, 생명의 말씀사, 2009.

Fraser, Robert, *마켓 플레이스* 크리스챤, 장도희 역, 서울: 순전한 나드, 2007.

Gothard, Bill, *베이직 세미나(워크북)*, IBLP-KOREA, 1996.

Gross, Ronald, *리더는 질문으로 승부한다*, 오영숙 역, 일송북, 2003.

Guinness, Os, *소 명*, 홍변룡 역, IVP, 2000.

Hendricks, Haward, *리더십이 자라는 창의력혁명*, 곽철호 역, 디모데, 2000.

Hillman, Os, *일터사역*, 조계광 역, 서울 생명의 말씀사, 2007.

Jones, Martyn-Lloyd, *하나님의 나라*, 복있는 사람, 2008.

Jukle, Gary A, *조직사회의 리더십*, 현대기획, 1997.

Kung, Hans, *교회*, 한들출판사, 정지련 역, 2007.

Macdonal, Gordon, *영혼이 성장하는 리더*, 박가영 역, 하늘사다리, 1999.

Maeshall, Paul, *천국만이 내집은 아닙니다*. 김재영 역, 서울: IVP, 2000.

Malphurs, Aubrey & Will Mancini, *리더를 세운다는 것은*, 안정임 역, 국제제자훈련원, 2008.

Maurer, Robert, *아주 작은 반복의 힘*. 장원철 역, 스몰 빅라이프, 2004.

Maxwell, John, *큐티 리더십*, 김경섭 역, 중앙 books, 2008.

——, *실패를 딛고 전진하라*, 이현수 역, 두란도, 2000.

——, *크리스챤이 직장에서 성공하는 법*, 김용환 역, 국제제자훈련원, 2008.

——, *사람은 무엇으로 성장하는가*, 김고명 역, 비즈니스북, 2012.

May, Gerald G, *영성지도와 상담*. IVP, 1982.

Mcdoald, Gordon, *리더는 무엇으로 사는가*, 김영희 역, IVP, 2013.

Miller, Dearow, *직업에 대한 성경 신학의 발전화*, 2002.

Miller, Denn, *나는 춤추듯 일하고 싶다*, 김영실 역, 미션월드라이브러리, 2006.

Myers, Katherine & Linda Kirvy, *심리유형의 역동과 발달*, 김정택, 김명준 역, 한국심리검사 연구소, 1999.

Neidert, David, *리더의 시간*, 정해영, 북프렌즈, 2005.

Newbigin, Lesselie, *오픈 시크릿*, 복 있는 사람, 2012.

Nouwen Henry, *마음의 길*, 분도 출판사, 1991.

Peters, Tom & Jim Collins 외, *성공하는 리더는 어떻게 만들어 지는가*, 유승용 역, 홍익, 2010.

Peterson, Eugene, *그 길을 걸으라*, IVP 2007.

——, *이 책을 먹으라*, IVP 2006.

Peterson, Van, *일과 예배*, 김재영 역, 서울: IVP, 1997.

Ree, Blain, *지도력의 원칙*, 김영사, 1999.

Richardson, Ronald, *목회는 관계 리더십이다*, 유재성 역, 국제제자훈련원, 2008.

Sheldon, Charles M., *예수님이라면 어떻게 하실까?*, 브니엘 역간, 1984.

Stanly, Andy, *성공하는 사역자의 7가지 습관*, 윤종석 역, 디모데, 2006.

Stein, Steven & Howard Bock, *감성에 열광하라*, 문희경 역, 아시아코치센터, 2007.

Stevens, Paul, *21세기를 위한 평신도 신학*, 홍병룡 역, IVP, 2010.

____ , *참으로 해방된 평신도*, 김성오 역 IVP, 1992.

____ , *현대인을 위한 생활 영성*, 박영임 역 IVP, 1996.

TLGS, *변혁적 리더십의 원리들*, 예진, 2017.

Vana, George, *리더십을 갖춘 지도자*, 베다니 출판사, 1997.

Vingren, Gustaf, *루터의 소명론*, 맹용길 역, 서울: 컨콜디아사.

Warren, Rick, *목적이 이끄는 교회*, 디모데 역간, 1995.

Whitmore, John, *성과 향상을 위한 코칭 리더십*, 김영순 역, 김영사, 2007.

Whitmore, Laura, *라이프 코칭 가이드*, 정진우 역, 아시아코치센터, 2005.

Willard, Dallas, *영성 훈련: 삶을 변화시키는 하나님의 방법에 대한 이해*, 은성 출판사, 1993.

—— , *마음의 혁신*, 복 있는 사람, 2003.

—— , *하나님의 모략*, 복 있는 사람, 2007.

—— , *잊혀진 제자도*, 복 있는 사람, 2009.

—— , *영성형성*, 홍병룡 역, 국제제자훈련원, 2010.

—— , *제자도와 영성형성*, 국제제자훈련원, 2012.

Williams, Patrick & Deborah, Davis, *라이프 코치가 되는 법*, 조윤정 역, 아시아코치센터, 2008.

3. 원서자료

Beck, Don Edward, & Christopher C. Cowan, *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership and Change,* Malden: Blackwell Publishing Ltd.

Bruce, A. B., *The Training of the Twelve,* Grand Rapids, MI: Kregel Publication, 1988.

Buford Bob, *Halftime*: *Changing your Game Plan from Success to Significance,* Zondervan, 1994.

Connolly, R. H., ed. and trans., *Didascalia Apostolorum,* Oxford: Clarendon Press, 1929.

Davis, Ron Lee, *Mentoring: The Strategy of the Master,* Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers, 1991.

DePree, Max, *Leadership Is an Art*, New York: Dell Publishing, 1989.

Drucker, Peter, *foreword to The Leader of the Future,* ed. Francis Hasselbein, Marshall Goldsmith, and Richard Beckhard, San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

Faivre, Alexandre, *The Emergence of the Laity,* Paulist Press, 1991.

Frankel, Victor E, *Man's Search for Meaning,* Beacon Press: Boston, 1992.

Gangel, Kenneth & James Wilhoit, *The Christian Educator's Handbook on Spiritual Formation*, Baker Academic, a division of Baker Publishing Group, 1998.

Daniel Goleman, "What makes a leader," *Harvard Business Review*, Vol.76, No.6(Nov-Dec 1998): 93-102.

Greenleaf, Robert K, *Servant Leadership: A Journey Into The Nature Of Legitimate And Greatness*, Paulist Press: New York, 1977.

—— , *The Servant as a leader*, Indianapolis, IN: Greenleaf Center, 1970.

Hendricks, Doug Sherman-William, *Your Work Matters To God*, NavPress, 1990.

Hunter, George G., *How to Reach Secular People*, Abingdon Press, 1992.

Kouzes, James M & Barry Posner, *The Leadership Challenge,* 4, New York: Josey-Bass, 2007.

Law, William, *A Serious Call to a Devot and Holy Life*, London: Richard Clay and Sons, 1906.

Luther, Martin, *A Compend of Luther's Theology*, ed. Hugh T. Kerr., Philadelphia: The Westminster press, 1966.

McNeil, John T. ed., *Institutes of the Christian Religion*, Philadelphia: The Westminster Press, 1960.

Ortberg, John, *The Life You've Always Wanted: Spiritual Disciplines of Ordinary People Grand Rapids*, MI: Zondervan, 1997.

Palmer, Parker, *Let Your Life Speak: Listening for Vocation,* San Francisco: Jossey-Bass, 2000.

Pearce, Terry, *Leading Out Loud*: *Inspiring Change through Authentic Communications*, San Francisco: Jossey-Bass, 2003.

Rademacher, William, *Lay Ministry*, Wipf & Stock Pub, 2002.

Rowthorn, Anne, *The Liberation of the Laity,* Wipf & Stock Pub, 2000.

Sanders, J. Oswald, *Spiritual Leadership,* Chicago: Moody Press, 1989.

Senge Peter, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, New York: Currency Doubleday, 1994.

Stott, John, *Involvement: Being a Responsible Christian in a Non Christian Society*, New Jersey: Fleming H. Revell Co., 1985.

——, *New Issues Facing Christians Today*, Miami: Fleming H. Revel Baker Book House Co., 1990

Wallace, Ronald S., *Calvin, Geneva, and The Reformation*, Grand Rapids: Book House, 1988.

Willard, Dallas, *The Kingdom Life*, The Navigators, 2010.

——, *The Spirit of the Disciplines*, 은성 출판사, 1993.

"Work of Martin Luther," The Philadelphia edition, vol. IV. Michigan Grand Rapids: Baker Book House, 1982.

부록 (APPENDIXES)

[부록 1] 표 목차 (List of Tables)

[부록 2] 그림 목차 (List of Figures)